



igualem

IGUALEM

Guia d'intervenció per a la inserció laboral femenina en sectors tradicionalment masculins

**Teresa Torns - Vicent Borràs (dirs.)
Carolina Recio
Laia Castelló
Joan Rodríguez**



Universitat Autònoma de Barcelona

Departament de Sociologia

Edifici B- Campus de la UAB -08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)-Barcelona
Tel.: 93 581 2405 / Fax 93 581 2405

quit@uab.es

INDEX

1. Presentació	3
• Objectiu de la GUIA	3
• Destinataris de la GUIA	4
• Com s'estructura la GUIA	4
2. El balanç de les actuacions del projecte IGUALEM	5
• Els resultats de les actuacions	5
• Les opinions dels agents socials implicats	15
3. El context legislatiu de la GUIA	22
• Antecedents en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral	23
• El context legislatiu espanyol	26
4. Les mesures exemplificadores per promoure l'ocupació femenina	35
• El camí seguit per trobar les mesures	35
• Elaboració de les mesures exemplificadores	38
• La concreció de les mesures	41
5. Una proposta d'aplicació pràctica	50
6. Banc de recursos	64

1. PRESENTACIÓ

Elaborar una guia d'intervenció orientada a facilitar la inserció laboral de les dones del territori ha estat l'objectiu d'aquesta darrera fase del projecte IGUALEM. L'objectiu principal del projecte, emparat sota la iniciativa del programa europeu EQUAL, era promoure l'ocupació femenina en sectors tradicionalment masculins als municipis que conformen l'EIX DIAGONAL, Manresa, Igualada, Vilafranca del Penedès i Vilanova i La Geltrú. Una fita difícil que ha sabut trobar les seves dreceres, a mesura que s'ha anat desenvolupant el projecte. I que, al mateix temps, ha sabut obrir un camí del que aquesta Guia n'és un colofó esperançat.

OBJECTIU DE LA GUIA:

L'objectiu de la Guia és:

- en primer lloc, establir un seguit de mesures exemplificadores, que puguin servir de model de referència a l'hora de promoure ocupació femenina en sectors tradicionalment masculins.
- en segon lloc, oferir un banc de recursos amb informació adient per acompanyar la promoció de l'ocupació femenina en els sectors citats.
- en tercer lloc, facilitar el disseny d'una proposta tipus que serveixi com a exemple pràctic de les mesures esmentades. I de camí a seguir en el futur.

Les mesures són el resultat del balanç de les actuacions realitzades per tal d'acomplir l'objectiu principal del projecte. I dels acords als que han arribat els agents socials i institucionals dels territoris durant la celebració de les taules quadrangulars que s'han celebrat per obtenir-los. Aquests acords, gràcies a la metodologia emprada per obtenir-los, han prioritzat aquells factors que afavoreixen el tipus d'inserció laboral femenina en qüestió. Priorització que, més enllà de tenir una aplicació immediata, és una bona mostra de les mesures i estratègies que tots els actors interessats poden assolir. Dibuixant, a més, un camí per dur a terme experiències similars en un futur del que tothom en puguin gaudir.

Del conjunt de les mesures se'n desprèn la necessitat no només d'augmentar els recursos materials i humans sinó de promoure un canvi general d'actituds i mentalitats

que, a no dubtar-ho, sobrepassa les possibilitats dels territoris implicats. Un canvi del que el propi projecte IGUALEM és un exemple de com aconseguir un consens social entorn qüestions tan estretament relacionades com la creació d'ocupació en els territoris i un major grau d'equitat democràtica entre homes i dones.

DESTINATARIS DE LA GUIA

La GUIA va destinada a tots i cadascú dels agents socials i institucionals implicats en aconseguir la inserció laboral femenina en sectors tradicionalment masculins. Això vol dir, totes aquelles entitats amb representació col·lectiva presents al món laboral, empresariat i sindicats. I tots aquells organismes institucionals amb responsabilitats polítiques en l'àmbit laboral, de promoció d'igualtat i d'altres serveis ciutadans presents al territori ja sigui a nivell municipal, comarcal o autonòmic.

COM S'ESTRUCTURA LA GUIA

La guia conté a tenor de la metodologia emprada per dur-la a terme:

1. Una presentació general de la GUIA que inclou quin és el seu objectiu i quins són els seus principals destinataris.
2. Un breu balanç de les actuacions realitzades, durant el període precedent del projecte, als quatre municipis del projecte IGUALEM per promoure l'ocupació femenina en els sectors tradicionalment masculins.
3. Un breu apunt sobre el context que emparen les mesures i actuacions citades en aquesta GUIA, a l'actualitat.
4. El detall de les mesures que han estat prioritzades pels agents socials i institucionals del territori de l'EIX DIAGONAL, implicats en el projecte.
5. Una proposta d'aplicació pràctica de les mesures, presentades a manera de pauta o esquema a seguir en el procés d'inserció, en les actuacions futures.
6. Un banc de recursos amb informació adient per acompanyar i facilitar la bona marxa d'aquest procés.

2. EL BALANÇ DE LES ACTUACIONS DEL PROJECTE IGUALEM

ELS RESULTATS DE LES ACTUACIONS

L'objectiu inicial del projecte IGUALEM era, com ja s'ha dit, aconseguir la inserció laboral femenina. Un objectiu plenament d'acord amb les darreres Estratègies Europees d'Ocupació que, en aquest cas, portava afegit un repte singular: inserir dones aturades i/o inactives amb baixa qualificació en sectors tradicionalment masculins.

Una de les primeres actuacions per assolir aquest objectiu va ser la realització d'un primer estudi que, a manera de diagnòstic, explorés les característiques del col·lectiu femení destinatari del projecte. Així, en primer lloc, es va elaborar una tipologia, centrada en les dificultats d'ocupació de les dones, per a cadascun dels quatre municipis, a partir dels indicadors sociolaborals del cens de l'any 2001. A continuació, es varen explorar quins són els impediments i dificultats que aquestes dones troben front al mercat laboral, tenint en compte la seva veu i el seu pensament. Una exploració que va posar de manifest com aquests impediments i dificultats depenen poc de les actituds i disponibilitats de les dones aturades i inactives vers el món laboral. I molt d'aquells factors i situacions propis d'un context territorial on l'existència o no d'una tradició industrial resulta ser un factor de gran importància. O d'una tradició sociocultural que les fa responsables d'unes tasques domèstic-familiars que, paradoxalment, les obliga a facilitar la disponibilitat laboral dels altres, a canvi de limitar-ne la seva.

Aquest primer diagnòstic es cloïa amb un seguit de propostes i suggeriments orientades a aconseguir una millor inserció laboral d'aquest col·lectiu femení. El conjunt de propostes va ser dividit en tres grans blocs, segons anessin destinades: al col·lectiu de dones cridades a ser les protagonistes de les actuacions; als agents socials, representats per l'empresariat i els sindicats, i, finalment, als agents institucionals dels quatre municipis implicats.

El balanç del seguiment d'aquestes propostes així com dels resultats obtinguts, a cadascú dels quatre territoris, que es detallen als següents apartats, permeten dibuixar un panorama que es podria resumir tot dient que:

La manca de consens social dificulta o impedeix l'èxit de la proposta
--

Un lema que fa bona la hipòtesi de la que varem partir a l'estudi que va servir com a primer diagnòstic. I que, com es recordarà, argumentava que les dones no eren el

problema o no eren tot el problema. Dit en altres paraules, l'actual balanç ens permet veure que estem davant d'una situació on la racionalitat i bondat de les solucions ideades topa amb un context que no facilita o accepta la inserció laboral femenina. Malgrat que els sectors tradicionalment masculins presenten bones oportunitats d'ocupació i que aquestes oportunitats són fruit moltes vegades de l'escassetat de mà d'obra. Havent-se constatat, una vegada més, com les raons que expliquen el perquè de tot plegat no són senzilles.

Els èxits i dificultats del procés d'inserció

A continuació es detallen els resultats de les actuacions dutes a terme per promoure la inserció laboral femenina en sectors tradicionalment masculins tenint en compte:

- en primer lloc, les dades recollides als 4 municipis a través dels informes que han elaborat les ATIL a cada territori. Segons aquests informes ha estat possible conèixer les dades concretes del procés d'inserció i quines han estat les seves principals característiques.
- en segon lloc, les opinions dels diversos agents socials i institucionals. Aquestes dades han estat recollides a través de les entrevistes realitzades en aquesta darrera fase del projecte IGUALEM.

Les dades sobre la formació de les dones inserides

Tal i com s'observa a la Taula 1, la majoria de dones protagonistes d'aquest procés no supera el nivell d'estudis secundaris (el 83,9%). D'aquest percentatge, un 43,9% tenen estudis primaris i el 39,9% restant té estudis secundaris. El seguiment dels cursos de formació del projecte IGUALEM ha servit per millorar la formació bàsica d'algunes d'aquestes dones. Més de la meitat de les dones no tenien cap coneixement previ sobre les noves tecnologies de la informació i la comunicació (el 52,7%). I, per tant, s'han fet cursos de formació en ofimàtica i alfabetització digital. Un 36,5% de les dones participants al projecte eren dones immigrades, la qual cosa ha generat problemes afegits, en alguns territoris, relacionats amb el coneixement de l'idioma.

Les dades sobre la inserció laboral

En termes generals, el nivell d'inserció total dels quatre territoris ha estat elevat (el 67,6%). Si atenem al lloc d'inserció, s'han aconseguit uns nivells d'inserció remarcables a la mateixa empresa on s'ha fet la formació (el 27%). Però la majoria de dones, als quatre territoris, s'han inserit en empreses diferents a l'empresa escollida dins el projecte (el 68%). I un percentatge poc significatiu (el 5%) ha acabat treballant

en altre projectes: contractades per l'administració, projectes d'autoocupació, etc. Si s'observa la taula 2, les empreses on la inserció laboral de les dones s'ha fet efectiva es corresponen amb aquells llocs de treball tradicionalment masculins, destacant entre ells el subsector de l'emmagatzematge, però seguit de prop pel sector serveis en alguns dels territoris com Vilanova i la Geltrú. Les dones que no s'han inserit a les empreses en pràctiques s'han repartit entre aquelles que han estat contractades, d'acord amb l'ofici escollit, i aquelles que han acabat inserides en el sector serveis, majoritàriament en la neteja.

Taula 1: Dades sobre dones participants en el projecte IGUALEM (4 municipis)

	Total	%
Edat		
Edat mitjana	35,1	
Grup d'edat		
Menys 30	48	32,4
Entre 30-45	77	52,0
Més 45	23	15,5
Origen		
Estrangeres	54	36,5
Càrregues familiars		
Amb càrregues	70	47,3
Formació		
Est. primaris	65	43,9
Est. secundaris	59	39,9
Est. Universitaris	6	4,1
Coneixement de noves tecnologies		
Cap coneixement previ	78	52,7
Amb nocions bàsiques	33	22,3
Amb nivell d'usuari	37	25,0
Mobilitat		
Sense carnet de conduir B1	87	58,8
Inserció		
Nivell d'inserció	100	67,6
A la mateixa empresa	27	27,0
En altres empreses	68	68,0
Altres (autoocupació,...)	5	5,0
Total dones	148	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recopilades en els informes dels territoris.

Taula 2: Perfil laboral previ de les dones i sectors d'inserció

	Igualada	Vilanova	Vilafranca	Manresa
Perfil laboral previ				
	Tèxtil: 17 Indústria: 13 Serveis personals ¹ : 7 Hostaleria ² : 4 Educació.: 2	Serveis personals ³ : 3 Administració: 2 Hostaleria ² : 4 Indústria: 3 Es desconeix: 17	Sense experiència. 3 38 perfils diversos (operària neteja, operària producció)	Sense experiència.: 1 Serveis personals. ⁴ : 11 Hostaleria ² : 4 Indústria ⁵ : 9 Es desconeix: 10
Sectors d'Inserció				
	Emmagatzematge: 11 Metall: 4 Indústria: 4 Serveis: 3 Altres: 2 Es desconeix: 3	Metall: 1 Automoció: 2 Serveis ⁷ : 16 Altres: 2	Emmagatzematge: 12 Indústria: 6 Serveis: 5 Admi. pública: 2	Emmagatzematge: 8 Metall: 7 Indústria: 6 Serveis: 5 Admi. pública: 1
Total dones inserides	27	21	25	27
Total dones	43	29	41	35

¹ Serveis personals (en aquest cas, Neteja i Atenció a les persones)

² Inclou Comerç i Hostaleria.

³ Inclou neteja, auxiliar de clínica.

⁴ Inclou neteja, geriatria, educatius, serveis personals administració.

⁵ Inclou alimentació, instal·lacions, metall.

⁶ Perfils diversos (operària neteja, operària producció)

⁷ Inclou neteja, comerç i monitoratge.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recopilades en els informes dels territoris.

Respecte al procés d'inserció dos són els problemes que es repeteixen a cada territori: la dificultat de conciliar horaris i la dificultat de desplaçar-se al lloc de treball.

La major part de les dones es troben entre els 30 i els 45 anys (el 52 %), tot i que el percentatge de dones menors de 30 anys no és menyspreable (el 32,4%). Tanmateix, s'ha de destacar que el nombre de dones amb càrregues familiars no supera la meitat (el 47,3%), la difícil conciliació de les tasques domèstic-familiars topa amb la rigidesa dels horaris de treball (en molts casos, torns rígids de treball). Un fet que també ha suposat problemes per a seguir els cursos de formació i per a, posteriorment, inserir-se als sectors tradicionalment masculins. Un sectors on la jornada laboral partida fa difícil o impossible aquesta conciliació.

En relació al problema de la mobilitat, més de la meitat de les dones (el 58,8%) no tenien permís de conduir, la qual cosa suposava un obstacle per arribar a les empreses en pràctiques, moltes de les quals es situen dins de polígons industrials allunyats de l'entorn urbà i sense cap tipus de xarxa de transport públic.

Un tercer problema que, també, es va detectar anava lligat amb les necessitats econòmiques d'algunes de les dones, les quals no han acabat els cursos de formació, donada la necessitat urgent d'obtenir ingressos. En aquest punt convé destacar que l'oferta de la jornada parcial com a pal·liatiu per fer front als problemes de conciliació suposava una pèrdua de capacitat adquisitiva per a les dones en general i, més específicament, per aquestes dones amb necessitats urgents d'ingressos.

En alguns territoris el nombre d'immigrades era elevat, tot i que en termes generals del procés IGUALEM, el nombre ha estat baix. Algunes d'aquestes dones ha tingut problemes amb l'idioma. En alguns casos, s'han trobat empreses que requerien nivell de català escrit, amb els problemes que aquesta demanda suposa per aquest col·lectiu. Això mateix, en alguns sectors, el nivell de coneixement d'ofimàtica de les dones no s'adequava al perfil requerit per l'empresa. I, en termes generals, cal dir que les empreses han reclamat més experiència formativa per part de les dones participants.

Les dades sobre les insercions segons els territoris

Si analitzem els resultats obtinguts per territoris, (Taula 3), s'observa que els municipis amb un nivell més alt d'inserció han estat Manresa (el 77,1%) i Vilanova i la Geltrú (el 72,4%). Tot i que el nivell d'inserció respecte als altres dos territoris no varia massa, Vilafranca ha estat el territori on la inserció de les dones a la mateixa empresa de pràctiques ha estat la més elevada amb diferència, (el 44% seguit del 22% en el cas d'Igualada). La inserció a la resta de municipis s'ha donat més en altres empreses, destacant Vilanova, on això ha estat així al 81% dels casos.

Malgrat que el nivell d'inserció de les dones a les empreses en pràctiques no ha estat molt elevat, si tenim en compte els sectors (Taula 2), es veu com hi ha hagut una major inserció en sectors tradicionalment masculins. I com aquest tipus d'inserció es produeix majoritàriament en el cas de les operàries de magatzem. Dues característiques que es converteixen en uns bons indicadors de l'èxit del projecte IGUALEM. Cal destacar, per tant, que:

En aquells territoris on hi havia tradició industrial, la inserció més elevada ha tingut lloc en sectors tradicionalment masculins

En aquells territoris on no hi havia tradició industrial, la inserció més elevada s'ha donat al sector serveis

El sector de l'emmagatzematge és aquell on s'han inserit la major part de dones als quatre territoris

Si observem la resta de sectors trobem lleugeres diferències lligades al territori. En concret, Igualada i Manresa suposen els municipis on més dones s'han inserit en sectors tradicionalment masculins (incloent l'emmagatzematge), donada la seva tradició industrial, tal i com ja s'ha comentat. D'igual manera, al municipi on hi ha una menor inserció en aquests sectors ha estat Vilanova i la Geltrú, pel menor pes de la tradició industrial i pel major pes del sector serveis.

Taula 3: Dades sobre dones participants en IGUALEM (per territoris)

	Igualada		Vilanova		Vilafranca		Manresa	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Edat								
Edat mitjana	33,7		37,1		35		34,5	
Grup d'edat								
Menys 30	13	30,2	5	17,2	19	46,3	11	31,4
Entre 30-45	28	65,1	20	69,0	11	26,8	18	51,4
Més 45	2	4,7	4	13,8	11	26,8	6	17,1
Origen								
Immigrants	12	27,9	8	27,6	24	58,5	10	28,6
Càrregues familiars								
Amb	24	55,8	23	79,3	11	26,8	12	34,3
Formació								
Est. primaris	13	30,2	20	69,0	24	58,5	26	74,3
Est. secundaris	29	67,4	5	17,2	17	41,5	8	22,9
Est. universitaris	1	2,3	4	13,8	0	0,0	1	2,9
Coneixement de noves tecnologies								
Cap coneixement previ	20	46,5	26	89,7	21	51,2	11	31,4
Amb nocions bàsiques	12	27,9	3	10,3	10	24,4	8	22,9
Amb nivell d'usuari	11	25,6	0	0,0	10	24,4	16	45,7
Mobilitat								
Sense carnet de conduir B1	23	53,5	18	62,1	30	73,2	16	45,7
Inserció								
Nivell d'inserció	27	62,8	21	72,4	25	61,0	27	77,1
A la mateixa empresa	6	22,2	2	9,5	11	44,0	8	22,9
En altres empreses	21	77,8	17	81,0	12	48,0	18	51,4
Altres (autoocupació,...)	0	0,0	2	9,5	2	8,0	1	2,9
Total dones	43	100	29	100	41	100	35	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recopilades en els informes dels territoris.

Les dades sobre l'actuació dels actors implicats

Els agents socials

En termes generals, es pot dir que el nivell d'implicació dels agents socials ha estat desigual i divers, en funció del tipus d'empreses i del territori considerat. En general,

cal assenyalar que les empreses amb major nombre de persones treballadores han pogut realitzar més actuacions puntuals:

- Les insercions han quedat allunyades dels pactes territorials, en el cas de que existissin. Havent de destacar-se com a dada positiva que el projecte IGUALEM ha suposat la posada en marxa de les Meses per a la Igualtat Laboral -MIL-, amb un èxit considerable de participació dels diferents agents socials. La millor predisposició d'alguns dels actors socials no s'ha transformat, ara per ara, en cap mesura i/o iniciativa concreta però no hi ha dubte que les MIL són un bon pas cap a l'elaboració del consens social.
- Els compromisos en la contractació efectiva no sempre s'han dut a terme. Essent aquest un dels principals inconvenients. Només una empresa sembla haver fet adaptacions de l'espai del centre de treball per facilitar la inserció laboral femenina.
- La tasca que s'ha fet a les Unions Empresarials és principalment informativa i d'assessorament. En el primer cas s'han fet xerrades sobre la Llei d'igualtat i sobre gestió de RRHH amb perspectiva de gènere. I, en el segon, s'ha fet assessoria sobre elaboració de Plans d'Igualtat a les empreses i, en alguns casos, s'han donat ajuts i/o premis a les empreses considerades com a capdavanteres en el tema de la Igualtat. Tanmateix s'ha de dir que el seguiment i el nivell d'implicació ha estat irregular, donada la novetat del tema.
- Des de les diferents Unions Empresarials s'expressa la necessitat de prestar especial atenció a les PIMES, mitjançant campanyes de sensibilització específiques sobre la Igualtat, atès que les associacions de PIMES troben dificultats per a que les seves empreses associades s'interessin en aquest tipus d'inserció, al·legant entre d'altres raons, la manca de recursos.
- Els plans d'igualtat s'han plantejat fonamentalment en empreses amb un nombre elevats de treballadors, seguint les exigències de la Llei d'Igualtat 3/2007 que obliga a les empreses amb més de 250 treballadors a aplicar un Pla d'Igualtat.
- Els sindicats han estat presents a les MIL. També han fet campanyes informatives amb els delegats/des sindicals, però no hi ha hagut un seguiment rigorós del procés d'inserció.

Els agents institucionals

Les Administracions locals dels municipis que integren el projecte IGUALEM s'han dedicat a fer la tutela i a posar en marxa els plans de formació i inserció de les dones

que han participat en el projecte. Han posat en marxa les MIL i, segons els municipis, han endegat, en paral·lel, alguna campanya de sensibilització:

- Els quatre Ajuntaments que han participat han fet la tasca de programar els cursos i trobar les empreses disposades a acollir les dones en pràctiques, amb un cert compromís per a la futura inserció de les dones que participaven al projecte.
- Han proporcionat l'espai i els recursos per a fer factible les MIL. Han estat en contacte amb tots els agents socials per tal de coordinar el projecte i per sensibilitzar-los en la necessitat de realitzar actuacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats.
- Han realitzat la tutela de les dones, fent un seguiment i acompanyament en el procés de formació i pràctiques. L'inconvenient sembla raure en el fet que després no s'ha seguit, de forma suficient, fent la tutela en el moment de la contractació. O no sempre s'ha obtingut informació suficient sobre la manca de continuïtat de les insercions.
- Altres inconvenients, no menors, semblen derivar-se de la formació relativa a la cultura del sector on s'havia de fer la inserció. En aquest punt, les actuacions són desiguals. A Vilafranca destaquen l'encert de la metodologia de l'aprenentatge productiu que ha intentat fer formació concreta sobre el sector on es realitzaven les pràctiques.
- A cap dels quatre municipis no s'han realitzat ni polítiques de temps a la ciutat ni plans de mobilitat. Tal situació ha generat que moltes dones posessin de manifest els problemes derivats dels horaris de treball i de la manca de transport fins als centres de treball. Aquests semblen ser els punts més conflictius i els que, en el futur, demanaran una aposta municipal més preuada.
- S'han fet, també, campanyes de difusió general. En alguns territoris s'han fet campanyes als IES; s'han creat espais a les ràdios locals per fer informació sobre el projecte, i s'han editat fulletons informatius.

Els actuals horaris laborals són un dels principals inconvenients per a que les persones treballadores puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal

El desenvolupament de polítiques municipals de temps i de transport públic als centres de treball són apostes de futur obligades per aconseguir l'èxit en la promoció de la inserció laboral femenina

Taula 4: Actuacions dels agents socials i dels agents institucionals als quatre municipis

COL·LECTIUS	MESURES	Igualada	Vilanova	Vilafranca	Manresa
Agents Socials	Pacte específic al territori	No	No	No	No
	Garanties a l'espai de treball/contractes	Algunes empreses si	--	Algunes empreses si	--
	Campanyes de Sensibilització	Si	Si	Si	Si
	Prova pilot	No	No	No	No
	Sistema bonificació	Si	--	--	--
Agents institucionals	Garantir pactes agents socials	No	No	No	No
	Recursos formatius	Alguns	Alguns	Alguns	Alguns
	Tutela procés	Tutela del procés formatiu	Tutela del procés formatiu	Tutela del procés formatiu	Tutela del procés formatiu
	Ensenyament cultura del sector	No	No	Si	No
	Logística (transport)	No	No	No	No
	Polítiques de temps	No	No	No	No
	Promoció de campanyes	Si	Si	Si	Si

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades recopilades en els informes dels territoris.

LES OPINIONS DELS AGENTS SOCIALS IMPLICATS

En aquesta segona part del balanç de les actuacions, s'ha fet una anàlisi comparativa dels diferents discursos dels agents socials i institucionals, obtinguts a partir d'entrevistes de les que es dóna detall en l'apartat nº 4. Aquesta anàlisi ens ha permès constatar i reafirmar una de les conclusions principals d'aquesta segona part del projecte IGUALEM:

La tradició industrial del territori és un factor que condiciona la incorporació de dones en sectors tradicionalment masculins.

En aquest sentit, cal apuntar com a factor explicatiu el fet que l'aculturació del territori en unes costums, actituds i hàbits associades al treball industrial de fàbrica, com és el cas de la tradició del tèxtil a Igualada i Manresa, ha afavorit l'èxit de la inserció femenina. Tot i que, com ja s'ha comentat, cal tenir també present el pes que, avui en dia, té el sector serveis en aquest procés d'inserció.

Segons les opinions dels agents implicats, s'ha de tenir en compte un segon element que també ha tingut una gran influència en la viabilitat de les insercions. Es tracta de la conjuntura particular del mercat de treball local de cadascun dels territoris. És a dir, la confluència en el temps del projecte IGUALEM amb un mercat local amb escassetat de mà d'obra en sectors industrials tradicionalment ocupats per homes, ha afavorit l'èxit del projecte. En primer lloc, perquè les insercions responen, en gran part, a una necessitat urgent de mà d'obra en aquests sectors del mercat. I perquè, només en segona instància, es pot parlar de l'existència d'una voluntat empresarial favorable a la igualtat laboral entre homes i dones. Per tant, es pot afirmar que la necessitat de mà d'obra del mercat de treball local s'ha convertit en un dels elements clau de l'èxit del projecte.

En tercer lloc, cal destacar que un element transversal a la majoria de les opinions dels agents socials i institucionals ha estat la percepció de la conciliació com un problema de dones. Es a dir, com una qüestió que afecta de forma unidireccional al col·lectiu femení. En aquesta tessitura, la dona sempre és contemplada com la candidata idònia per acollir-se a les mesures de conciliació. Un fet que posa de manifest la força persistent d'un imaginari social que encara considera el treball domèstic i de cura de les persones com a una responsabilitat exclusiva del col·lectiu femení. Una percepció que explicaria el fet que des dels agents socials s'apunti de manera unànime l'existència d'una forta incompatibilitat entre els horaris i els ritmes de

treball i les necessitats quotidianes que han d'atendre les dones. La flexibilitat dels horaris laborals a les empreses és la proposta que de manera recurrent sorgeix en tots els discursos. Única solució entrevista per tal de resoldre aquesta disparitat temporal entre el “temps femení” i el “temps laboral”.

Un quart element que s'ha repetit a totes les opinions captades és la disparitat de criteris entorn el significat i l'abast del que significa la igualtat en el món laboral. Essent especialment notables les diferències manifestades per part dels representants sindicals i empresarials. En general, el discurs és favorable, en termes generals, a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, però està mancat de propostes d'intervenció concretes en aquest àmbit.

En aquest sentit, cal destacar que pels agents socials i institucionals la iniciativa del projecte IGUALEM es valora com una eina pedagògica en l'àmbit de la igualtat en el camp laboral i com un instrument de conscienciació i sensibilització útil. Però sempre es puntualitza que aquesta iniciativa s'ha d'acompanyar d'una sensibilització més àmplia a la resta d'esferes de la societat.

Les opinions dels sindicats

A partir de l'anàlisi de les opinions, es pot dir que l'actitud dels sindicats ha quedat lluny de ser resolutiva i proactiva en aquesta fase del projecte IGUALEM. En general, les iniciatives dels sindicats han estat febles i gairebé sempre s'han posicionat com a subjectes molt interessats en la temàtica però amb baixa implicació en el projecte. I no hi ha dubte que les raons que explicarien aquest fet ultrapassen els interessos d'aquest balanç i del propi projecte IGUALEM.

A grans trets, i a manera d'exploració, ací s'apunta que les qüestions relatives a la igualtat d'homes i dones en l'àmbit laboral és un afer que no forma part del nucli dur de l'agenda de prioritats sindicals, malgrat els esforços i recursos esmerçats. Les opinions captades mostren la queixa per la poca sensibilitat sobre el tema que hi ha dins dels mateixos sindicats. Unes organitzacions que encara tenen una presència majoritàriament masculina i amb una cultura sindical poc receptiva a les qüestions de les desigualtats de gènere. En aquest sentit, convé destacar alguns factors que comencen a emergir en el discurs sindical, sobretot en aquells territoris amb una tradició industrial més forta. En concret, la necessitat de flexibilitzar els horaris laborals i/o reduir la rigidesa del temps de treball remunerat per fer-lo compatible amb el temps del treball domèstic i de la cura de les persones a la vida quotidiana.

En relació al compliment de la llei d'Igualtat, el sindicat sembla voler jugar un paper d'informador i vigilant del compliment de la llei però, altra vegada, no sembla que vulgui tenir un paper promotor. Aquest fet queda justificat sota la idea de que els

empresaris estan poc sensibilitzats i receptius en relació als temes d'igualtat, de manera que el procés queda estroncat i paralitzat doblement tant per la manca d'iniciatives sindicals com per l'escassa implicació empresarial. Els representants sindicals també assenyalen que la sensibilització de la població treballadora de la petita i mitjana empresa encara es fa més costosa pel fet que la seva representació sindical és baixa i amb uns lligams molt fràgils.

D'altra banda, cal remarcar que els temes relatius a la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball tendeixen a ser vistos, a l'igual que succeeix en el cas dels empresaris, com problemes externs a l'àmbit laboral. En particular, no semblen sentir com a propis aquells aspectes relacionats amb el "canvi de mentalitats" de la societat que, d'altra banda, sí reclamen. I tendeixen a fer responsable d'impulsar aquest canvi a l'Administració de la que reclamen actuacions a favor d'una Igualtat d'oportunitats com a fita de la que els agents socials presents en el món laboral puguin gaudir-ne.

Els aspectes positius del projecte IGUALEM remarcats pels sindicats, estan relacionats amb el fet que, a banda dels resultats tangibles que suposen les insercions laborals, el projecte ha permès establir ponts de contacte entre els diferents agents socials i institucionals (sindicats, patronal i administració local). Un fet que es valora positivament i imprescindible per a conduir aquest tipus de projectes. En aquest sentit, cal remarcar que la coordinació i cooperació entre els agents socials i institucionals del territori no s'ha donat amb la mateixa harmonia i fluïdesa en tots els territoris. Probablement perquè en aquells territoris amb menor tradició industrial els agents socials presenten una estructura organitzativa menys consolidada i una menor capacitat de coordinació.

Tot i així, s'ha de dir que els sindicats valoren positivament la incidència de l'IGUALEM, en tots els territoris. Les raons d'aquest acords tenen a veure amb les dues vies d'èxit del propi projecte. A saber:

Segons els sindicats, el projecte IGUALEM suposa:

- **una manera de pal·liar el dèficit de mà d'obra del sector industrial**
- **una via per sensibilitzar l'àmbit laboral al voltant de la igualtat**

Raons que mantenen la demanda generalitzada de donar continuïtat al projecte IGUALEM per tal que no quedi com una actuació puntual sense resultats a llarg termini.

Les opinions de l' empresariat

Des de l'empresariat es detecta una gran preocupació per la manca de mà d'obra qualificada en determinats sectors, alguns d'ells tradicionalment ocupats per homes. El seu objectiu prioritari és, per tant, cobrir aquests llocs de treball i, a parer de les seves opinions, sense fer distinció de gènere. Així doncs, l'assoliment de la igualtat entre homes i dones en determinats sectors laborals no la contemplen com una fita en si. Tot i que, majoritàriament, els seus discursos mostren una actitud prou favorable amb la iniciativa del projecte IGUALEM.

La seva participació en aquest projecte es déu a l'afany per col·laborar amb una causa que consideren èticament positiva. Malgrat reconeixin que els objectius del projecte l'IGUALEM no formen part del seu programa empresarial. Probablement perquè el tema de la igualtat entre homes i dones encara no forma part dels interessos prioritaris de les organitzacions empresarials. I, per tant, les propostes que envolten aquest tipus d'actuacions són vistes amb un cert escepticisme. En aquest sentit, les mesures legals que integren la Llei d'Igualtat semblen quedar allunyades de les seves necessitats de productivitat. O, fins i tot, de vegades ho veuen com una amenaça a la seva llibertat d'acció empresarial, fruit d'una voluntat intervencionista externa que no encaixa amb les seves necessitats. S'ha de dir que sembla haver-hi un desconeixement dels beneficis que poden aportar les mesures d'igualtat, al món empresarial, fet que justificaria la situació de malestar i incomprensió.

A l'igual que en el cas dels sindicats, aquest desconeixement provoca un discurs feblement articulat entorn les polítiques d'igualtat i la conciliació. Unes qüestions que es continuen veient com un "problema femení", justificat per la naturalització de les tasques reproductives que les dones tenen atribuïdes socioculturalment. Sí que es detecta, però, la necessitat de flexibilitzar els torns de treball i d'aplicar mesures per facilitar la mobilitat d'aquelles dones sense carnet de conduir. Però no hi ha cap iniciativa o proposta clara al respecte, sobretot en aquells sectors amb una guia d'intervenció per a la inserció laboral femenina en sectors tradicionalment masculins i amb rigidesa d'horaris.

Per últim, i també de forma anàloga als sindicats, l'empresariat posa èmfasi especial a l'hora de destacar les dificultats de les petites i mitjanes empreses per liderar projectes d'igualtat. Perquè, a parer seu, aquestes empreses tenen un marge de maniobra molt reduït per aplicar mesures de conciliació i, en conseqüència, una baixa predisposició per aplicar la Llei d'Igualtat.

Malgrat les reticències que mostren els representants empresarials, cal remarcar que valoren positivament la major conscienciació sobre igualtat entre homes i dones que ha aportat el projecte IGUALEM, en el seu àmbit.

En aquest sentit, mereix un especial esment l'àrea de recursos humans d'algunes empreses, que miren d'extreure els factors positius de la Igualtat. Considerant que val la pena contractar dones perquè disposen d'unes qualitats "inherents a la feminitat": constància, responsabilitat, atenció, higiene, cura, pulcritud, delicadesa, ordre, organització, puntualitat, compliment de l'horari, mètode, no realització d'hores extres, conformitat, etc. Unes característiques que permeten dotar d'un valor afegit a les tasques tradicionalment masculines i, de pas, complimentar amb més precisió bona part de la normativa requerida en els processos de treball. En aquest sentit, es dona una paradoxa i és que malgrat els inconvenients adduïts, les dones semblen tenir un major sentit de la responsabilitat que acaba sent més valorat per les empreses. Tenint en compte aquests resultats favorables, des dels departaments de recursos humans, es considera que cal un major treball de conscienciació sobre aquestes potencialitats femenines, especialment destinada a les Empreses de Treball Temporal, (ETT) atès que aquestes encara estan lluny d'aplicar la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal.

En alguns casos, des dels empresaris es demana una major formació especialitzada de les dones, tant des del punt de vista de la tasca que hauran de desenvolupar en el sector, com des d'un punt de vista de conscienciació i mentalització sobre l'entorn i el clima de treball propi d'aquest sector. També es reclama un major control i protagonisme dels empresaris en el procés de selecció de les dones en pràctiques.

Una de les demandes del sector empresarial per fer efectiu el projecte d'inserció laboral femenina és que l'administració pública activi mecanismes que facin més atractiva l'adopció de polítiques d'igualtat a les empreses. Un exemple seria dotar a les empreses col·laboradores amb el projecte d'un distintiu de "bones pràctiques". És a dir, de fer un reconeixement oficial de la seva participació en el projecte, així com també afavorir campanyes mediàtiques que facin ressò de la seva acció en termes de responsabilitat social o posar en marxa un sistema de bonificacions per aquelles empreses compromeses amb les polítiques d'igualtat. Si l'administració pública no compleix bé el seu paper de "retorn" es crea un clima de decepció i desencantament.

Una altra crítica a l'administració pública des dels empresaris és la seva baixa coherència pel fet que demanen als empresaris la inserció de dones però no posen suficients mesures a l'abast per facilitar la seva conciliació, com Serveis d'Atenció a

Domicili, escoles bressol, un ajustament de les vacances escolars amb les vacances laborals...etc. Des d'aquest punt de vista, l'àmbit empresarial sent que se li adjudica tota la responsabilitat i els costos per fer viable i efectiva la conciliació.

Tot i això, es reconeix que sinó fos per l'administració pública aquest tipus d'iniciatives no es durien a terme de forma aïllada des de les empreses. D'altra banda, hi ha la impressió que aquest tipus de projectes responen a una necessitat política de donar una imatge políticament correcta però que no s'ajusten a una demanda local explícita, ni des del sector empresarial, ni des del col·lectiu de dones.

En general, i de forma prevalent, es pot dir que en aquells territoris amb tradició industrial, les dones han mostrat una molt bona adequació a les condicions de treball i un bon rendiment, alhora que han generat un clima de treball favorable. Així doncs, sembla que en aquells territoris on les dones inserides procedeixen de l'atur de la crisi tèxtil, aquestes tenen interioritzada una formació industrial, una experiència laboral que s'ajusta amb més facilitat a les exigències laborals. Unes característiques que, alhora, els permet afrontar la gestió de la vida quotidiana de manera que no els presenti incompatibilitats o desavinences amb el ritme de la jornada laboral.

Les opinions de les Agents d'igualtat

Les Agents d'Igualtat són figures relativament recents que tenen una desigual presència en els governs locals. En aquest sentit, cal dir que la promoció de la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones no sempre estableix vincles de col·laboració amb les àrees municipals de Promoció Econòmica i/o els Serveis d'Ocupació i Formació. El projecte IGUALEM ha estat una ocasió per fomentar aquests vincles i obrir canals d'informació, capaços d'apropar l'àmbit laboral amb els temes d'igualtat. D'ací han sorgit algunes iniciatives que tot i escasses convé destacar, com ara un curs sobre habilitats directives per a dones. Així doncs, es detecta la necessitat d'introduir les agents d'igualtat en sectors de promoció econòmica o/i en els serveis d'ocupació, amb l'objectiu de coordinar la igualtat amb l'ocupació, dins de l'administració.

A nivell dels diferents territoris, es pot copsar una diferent conscienciació de les agents d'igualtat amb el món del treball. Un cop més, es posa de manifest amb més facilitat una major conscienciació, en aquells territoris marcats per un passat industrial, on la presència femenina en el mercat de treball remunerat ha estat més efectiva. Des d'aquests territoris, les Agents d'Igualtat, fan proposicions concretes per millorar la inserció de dones en sectors tradicionalment masculins com:

- Cal fer més pressió des d'un àmbit comarcal i treballar el tema de la igualtat de gènere des d'estructures supralocals, sinó els límits d'actuació són limitats.

- Cal fer una “Guia de bones pràctiques” a les empreses. Cal sensibilitzar i conscienciar al món empresarial en el seu conjunt.
- Cal enfortir el paper col·lectiu de les dones que han de protagonitzar la inserció laboral. Això vol dir, crear xarxes i donar-los-hi consciència de grup, perquè puguin fer pressió dins de l’empresa i tenir un paper actiu dins el camp sindical. S’ha d’evitar que es trobin soles en el procés d’inserció.
- Cal aconseguir un fort compromís per part de les empreses en termes de contractació.
- Cal fer un seguiment personalitzat de les dones en pràctiques per garantir una inserció exitosa.

Cal fer un esforç per canviar les mentalitats i els imaginaris de la societat entorn les relacions quotidianes entre homes i dones.

Aquestes mancances, i també les potencialitat apuntades, es mostraran de forma més àmplia, en els punt nº4 i 5 d’aquesta GUIA.

Consideracions finals

El balanç de les actuacions dutes a terme fins ara, en el projecte IGUALEM, permeten apuntar algunes de les raons que, com abans s’ha dit, mostren el perquè no és senzill trobar les raons que expliquen els èxits i inconvenients que han acompanyat el projecte IGUALEM fins ara. Probablement, una de les raons més interessants és aquella que ens recorda com els factors del context territorial i sociocultural poden tan o més que les lògiques estrictament laborals. I, com, també, aquesta situació està acompanyada per unes polítiques d’igualtat d’oportunitats entre homes i dones on, malgrat tot els enormes esforços i recursos esmerçats, els discursos tenen, ara per ara, més impacte que no pas les pràctiques. Tot un ventall de consideracions que aquest balanç posa de manifest a fi efecte de que deixin de ser vistes com a inconvenients i esdevinguin un exemple dels èxits assolits per un repte difícil però ineludible: promoure l’ocupació femenina en sectors tradicionalment masculins. Un repte del que el projecte IGUALEM i aquesta GUIA en són una mostra excel·lent.

3. EL CONTEXT LEGISLATIU

Abans de passar a llistar les mesures concretes, que es poden trobar a l'apartat nº4, cal fixar el context legislatiu actual en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. Per tant, aquest apartat presenta, a grans trets, el context legislatiu espanyol i català, i n'extreu aquelles mesures legislatives més significatives, en termes d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, amb l'objectiu d'afavorir-ne la seva difusió entre els diferents agents implicats en el procés.

En primer lloc, es presenten les dues lleis espanyoles més recents amb un impacte més significatiu en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral:

- a) *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999.*
- b) *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 del viernes 23 de marzo de 2007.*

En segon lloc, es presenten dues lleis que poden tenir efectes d'acompanyament en la promoció de la igualtat entre homes i dones en el mercat de treball, però que no han estat dissenyades per aconseguir aquest objectiu exclusivament. Aquestes dues lleis són:

- c) *“Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE núm. 299 del viernes 12 de diciembre de 2006”.*
- d) *“Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. BOE núm. 269 del viernes 10 de noviembre de 1995” i la seva recent modificació: “Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE núm. 298 de 13 de diciembre”.*

Una vegada indicat el marc legislatiu espanyol, també es presenten algunes de les iniciatives legislatives del context català, que poden tenir repercussions en la promoció de la igualtat d'oportunitats, com ara la *Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials. DOGC Núm. 4990 – 18.10.2007.*

ANTECEDENTS EN MATÈRIA D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT LABORAL

De forma preliminar, i abans de procedir a la presentació de les aportacions legislatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral, cal fer un breu repàs cronològic de quins han estat els precedents. Les propostes anteriors dissenyades des de la Unió Europea que, en alguns casos, integren mesures en relació la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de laboral formen part de:

I. Tractat d'Amsterdam, 1998:

Amb el Tractat d'Amsterdam, l'any 1998 s'institucionalitza *l'Estratègia Europea per a l'Ocupació*, amb l'objectiu d'articular i definir un marc d'actuació comú a tots els estats membres en relació a les polítiques d'ocupació. En aquest tractat es concreten tot un seguit de línies directrius d'ocupació per al període 1997-2002. Aquestes directrius es van estructurar en quatre grans blocs o pilars:

1. Millorar la capacitat d'inserció professional
2. Desenvolupar l'esperit empresarial i la creació d'ocupació
3. Fomentar la capacitat d'adaptació dels treballadors/es i de les empreses
4. ***Reforçar la política d'igualtat entre homes i dones.***

II. Cimera de Lisboa, 2000:

La Cimera de Lisboa, celebrada l'any 2000, instaura una nova fórmula estratègica d'assolir els objectius d'ocupació per al 2010. Dins d'aquesta nova estratègia es dona prioritat al desenvolupament d'actuacions orientades a garantir l'aprenentatge permanent al llarg de la vida de tots els ciutadans i ciutadanes.

III. Tractat d'Estocolm, 2001:

En el Consell Europeu de primavera d'Estocolm el 2001 es va fer una avaluació de l'avenç en qüestions de desenvolupament econòmic, cohesió social i sostenibilitat. El quadre d'indicadors, presentats per primera vegada a Estocolm, en els quals es basarà l'avaluació del progrés i la implementació de la Agenda Social Europea són els següents:

1. Aconseguir més i millors llocs de treball: promoure la mobilitat, facilitar la transició a l'economia basada en el coneixement.
2. Preveure i gestionar el canvi a l'entorn de treball mitjançant un equilibri renovat entre flexibilitat i seguretat.

3. Combatre la pobresa i totes les formes d'exclusió i discriminació a fi de fomentar la integració social: promoure la inclusió social, lluitar contra la discriminació i reforçar els drets fonamentals.
4. Modernitzar la protecció social.
- 5. *Promoure la igualtat entre homes i dones.***
6. Enfortir els aspectes socials de l'ampliació i de les relacions exteriors de la Unió Europea.

IV. Consell Europeu de Brussel·les, 2003:

En el Consell Europeu de Brussel·les, celebrat el març de 2003, s'elabora una nova estratègia per a l'ocupació que es compon d'onze directrius. ***La directriu sisena proposa la promoció de la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en matèria d'ocupació, salaris i promoció ocupacional.*** Amb l'objectiu de reduir les diferències retributives, es planteja abordar qüestions com la segregació horitzontal i vertical, el procés formatiu, la classificació de llocs de treball i els sistemes de retribució, la sensibilització i la transparència.

V. El Comitè Econòmic i Social Europeu, 2006:

El Comitè Econòmic i Social Europeu, el setembre del 2006, va aprovar unes conclusions sobre el Pla de treball per a la igualtat entre dones i homes 2006-2010, a instància de la Comissió Europea. Considera com a àmbits prioritaris del Pla de Treball per la igualtat entre dones i homes al món laboral els següents punts:

1. La consecució de la independència econòmica per part de les dones. Això s'assolirà si s'incrementa la taxa d'ocupació i s'elimina la desigualtat en les retribucions salarials.
2. La millora de la conciliació de la vida laboral i familiar. Per aconseguir-ho, cal eliminar els obstacles a l'accés de les dones al treball remunerat; flexibilitzar la jornada laboral, i modificar la responsabilitat sobre les tasques de cura de les persones dependents.
3. La promoció de la representació paritària en la presa de les decisions que afectin les dones en l'àmbit laboral.
4. Eradicar la violència de gènere, donat que és un obstacle per a la incorporació o el manteniment de la dona en el treball remunerat.

Promoció de la igualtat en l'àmbit laboral

LLEI: “Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999”.	
Objectius	Introduir canvis legislatius en l'àmbit laboral per a què les persones treballadores puguin participar en la vida familiar.
Àmbit d'aplicació	Territori Espanyol
Aportacions en matèria laboral	<p><i>Modificacions de la Llei a l'estatut dels treballadors:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Permisos retribuïts (Article 1):</i> <ul style="list-style-type: none"> - 2 dies per naixement d'un fill/a o per defunció o enfermetat greus o hospitalització de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas de necessitat de desplaçament de la persona treballadora, el permís serà de 4 dies. • <i>Reducció de la jornada laboral per motius familiars (Article 2):</i> <ul style="list-style-type: none"> - Les treballadores, per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podran dividir en fraccions. La dona, a voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat. - Aquest permís podrà ser disfrutat indistintivament per la mare o el pare en cas que ambdós siguin actius laboralment. - Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o d'una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'un terç i un màxim de la meitat de la jornada. • <i>Suspensió del contracte per maternitat, risc d'embaràs, adopció o acollida (Article 3):</i> • <i>Excedència per cura de familiars (Article 4):</i> <ul style="list-style-type: none"> - Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per atendre la cura de cada fill, ja sigui biològic, per adopció o acollida. - Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de duració no superior a 1 any, excepte que s'estableixi una duració major per negociació col·lectiva, per atendre la cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda. - Durant el primer any la persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. • <i>Suspensió amb reserva del lloc de treball (Article 5):</i> <ul style="list-style-type: none"> - En el supòsit de part, adopció o acollida, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes, que es disfrutaran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. - En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió. • <i>Suspensió amb reserva del lloc de treball en el supòsit de risc durant l'embaràs (Article 6).</i>

LLEI: “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 del viernes 23 de marzo de 2007”.

Consideracions generals:

- La Llei orgànica, pel què fa a l'àmbit del treball, estableix un seguit de previsions genèriques sobre el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en relació al treball, que afecten, encara que en diferent mesura, al treball assalariat, al funcionariat, al treball autònom i als treballadors/es de la llar.
- Aquestes proposicions genèriques tenen efectes en la legislació vigent que afecten a l'Estatut dels Treballadors, a la Llei de funció pública de l'estat, a la Llei general de la Seguretat Social, a la Llei de Procediment laboral, a la Llei de Prevenció de riscos laborals i a la Llei d'Ocupació entre d'altres.
- En relació al treball assalariat són molt importants les referències a la negociació col·lectiva, com a instrument imprescindible per fer la igualtat efectiva.

Objectius	- Fer efectiu <i>el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones</i> , en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol àmbit de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.
Àmbit d'aplicació	- Totes les persones gaudiran del principi d'igualtat i les obligacions de la llei seran d'aplicació a tota persona, física o jurídica, que es trobi o actuï en el territori espanyol.
Criteris generals d'actuació (Article 14)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromís amb la efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre homes i dones. 2. Transversalitat del principi d'igualtat en el conjunt de les polítiques públiques. 3. Col·laboració i cooperació interadministrativa en l'aplicació del principi d'igualtat. 4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions. 5. Eradicació de la violència de gènere i l'assetjament sexual o per raó de sexe. 6. Consideració dels col·lectius en especial vulnerabilitat com són les dones immigrants, les nenes, les dones amb discapacitat, les dones grans, les dones viudes i les dones víctimes de la violència de gènere. 7. Protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, el part i la lactància. 8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la co-responsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció familiar. 9. Foment d'instruments de col·laboració entre les diferents Administracions Públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades. 10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat en les relacions entre particulars. 11. Implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu.
Aportacions en matèria laboral	<p>1) <u>CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR:</u></p> <p>Es fomenta el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar i el de la co-responsabilitat entre homes i dones a l'àmbit familiar amb les següents mesures:</p> <p><u>1.1. Als treballadors i les treballadores afectats per l'Estatut dels treballadors</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspensió per paternitat (Article 48 bis): <ul style="list-style-type: none"> - 13 dies seguits en el cas de naixement, adopció o acolliment, que s'amplien en 2 dies més a partir del segon fill/a. Aquests dies se sumen als dies reconeguts per naixement. - La prestació econòmica és un subsidi equivalent al 100% de la base per incapacitat temporal per contingències comunes.

- Per tenir accés a la prestació s'ha d'haver cotitzat un període mínim de 180 dies en els set anys anteriors o 360 dies al llarg de tota la vida laboral.
- El pagament el fa la Seguretat Social, no l'empresa.
- **Suspensió per maternitat (Article 48.4):**
 - El permís de maternitat de 16 setmanes s'amplia a 2 setmanes més per naixement, adopció i acolliment de fill/a amb discapacitat.
 - En cas de ser part múltiple: 2 setmanes més per cada fill després del segon.
 - Ampliació de la baixa maternal en els casos dels fills prematurs, fins un màxim de 13 setmanes addicionals.
 - Si els dos membres de la parella treballen es poden repartir 10 de les 16 setmanes, successivament o simultàniament.
 - El pare o la mare podran fer ús de les ampliacions indistintament.
 - Es reconeix al pare el dret de gaudir del permís de maternitat en cas de defunció de la mare.
 - No es reduirà el permís de maternitat en cas de defunció del fill/a.
- **Si és té fins a 21 anys:** per accedir a la prestació no es necessita període de cotització.
- **Si és té entre 21 i 26 anys:** per accedir a la prestació són necessaris 90 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors a l'inici del descans, o 180 dies al llarg de tota la via laboral.
- **Si és té més de 26 anys:** per accedir a la prestació s'ha de tenir cotitzat un mínim de 180 dies dins dels últims 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o 365 dies cotitzats al llarg de la vida laboral.
- **Subsidi:** en cas de part, quan es compleixin tots els requisits menys els períodes de cotització, existeix un subsidi no contributiu de 42 dies, que es paga segons l'IPREM.
- **Lactància:**
 - S'estableix el dret de la dona i de l'home d'acumular els períodes de lactància en jornades completes (segons termes previstos en la negociació col·lectiva).
 - Es reconeix el dret de suspensió del contracte en el supòsit de risc durant la lactància, en els mateixos termes i condicions que el risc durant l'embaràs.
- **Reducció de jornada per cura (Article 37.5):**
 - S'amplia l'edat màxima del menor a 8 anys (abans 6) que dóna dret a la reducció de jornada per guarda legal.
 - La reducció de jornada per menor o per persona dependent serà entre un mínim d'una vuitena part de la jornada i un màxim de la meitat, amb la reducció proporcional al sou.
 - Durant els dos primers anys de reducció de la jornada per cura de menors, les cotitzacions es computen incrementades fins al 100% per jubilació, incapacitat permanent, maternitat i paternitat. Si la reducció és per cura de familiars de segon grau només es computa al 100% el primer any per les mateixes prestacions.
- **Excedència per cura (Article 46.3):**
 - Per cura de familiars de segon grau s'amplia l'excedència fins a dos anys (pot ser fraccionat).
 - Es reserva el lloc de treball durant el primer any, ampliable en alguns casos que es tracti de famílies nombroses. Transcorregut aquest període, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
 - Els dos primers anys d'excedència per cura de fills i filles (inclosa l'adopció i l'acolliment) tindran la consideració de període de cotització efectiva en la Seguretat Social.
- **Excedència voluntària (Article 46.2):**
 - L'excedència voluntària es podrà demanar quan el treballador/a tingui una antiguitat a l'empresa almenys d'un any.

- L'excedència podrà ser entre un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys.
- Aquest dret només pot ser exercit altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'excedència anterior.

- **Vacances (Article 38.3):**

- S'estableix el dret de suspensió de les vacances quan coincideixen amb la suspensió per maternitat, adopció o acolliment, paternitat o incapacitat temporal per embaràs, incapacitat temporal per part o lactància, encara que s'hagi acabat l'any natural.

- **Permís retribuït (Article 37.3):**

- Les persones treballadores tenen 2 dies de permís quan la intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat requereixi repòs domiciliari. Si la persona treballadora necessita desplaçar-se pot utilitzar 4 dies de permís.

1.2. Als funcionaris i funcionàries de l'Estat.

- **Permís de paternitat (Article 30.1.a):**

- Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a, el pare té dret a gaudir d'un permís de 15 dies a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

- **Reducció de jornada (Article 30.1):**

- Per cura d'un familiar en primer grau es té dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, retribuïda durant un mes, per raons de malaltia molt greu.
- La reducció per cura de fills i filles s'amplia fins als 12 anys.

1.3. Als autònoma i les autònomes.

- A les persones autònomes se'ls reconeix la suspensió de: maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i la lactància sempre que estiguin al dia en les cotitzacions.

1.4. Als empleats i empleades de la llar.

- A les persones empleades de la llar se'ls reconeix la suspensió de: paternitat, maternitat, risc durant l'embaràs i lactància sempre que estiguin al dia en les cotitzacions.

2) PLANS D'IGUALTAT PER A LES EMPRESES (Capítol III i IV: Art. 45, 46, 47, 48, 49):

- Elaboració i aplicació dels **Plans d'Igualtat** a les empreses. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors l'aplicació d'aquest pla és d'obligatorietat. L'elaboració i implementació d'aquests plans és voluntària per les petites i mitjanes empreses.
- Els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat, les estratègies i les pràctiques a adoptar, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Aquests Plans d'Igualtat poden contemplar matèries d'accés al mercat laboral, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació entre la vida laboral i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Transparència en la implementació del Pla d'Igualtat: es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores a la informació sobre el contingut dels Plans d'Igualtat.
- Creació d'un distintiu per reconèixer a aquelles empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus

	<p>treballadors i treballadores, que podrà ser utilitzat en el tràfic comercial i amb fins publicitaris. Per la concessió d'aquest distintiu es tindrà en compte, entre altres criteris, la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de direcció i en els diferents grups i categories professionals de l'empresa, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat.</p> <p>3) <u>LA IGUALTAT EN LA RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les empreses podran assumir la realització voluntària d'accions de responsabilitat social, consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'altres, destinades a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes en el si de l'empresa o el seu entorn social. - Les empreses podran fer ús publicitari de les seves accions de responsabilitat en matèria d'igualtat. - Les societats obligades a presentar comptes de pèrdues i beneficis procuraran incloure en el seu Consell d'Administració un nombre de dones que permeti avançar en la presència equilibrada de dones i homes en un termini de vuit anys a partir de l'entrada en vigor de la Llei. <p>4) <u>NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores que tinguin, tenen l'obligació de negociar amb la part sindical les mesures i/o plans d'igualtat per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats i tracte. - Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva, mitjançant mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i revertir situacions de discriminació. - Als 4 anys de l'empresa en vigor de la Llei, s'estableix l'obligació d'avaluar l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat.
--	---

Promoció de la igualtat en l'àmbit laboral, de forma indirecta

LLEI: "Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE núm. 299 del viernes 12 de diciembre de 2006".	
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> - Atendre les necessitats d'aquelles persones que, per trobar-se en situació de vulnerabilitat, requereixen ajuda per desenvolupar les activitats essencials de la vida diària, assolir una major autonomia personal i poder exercir plenament els seus drets de ciutadania. - Regular les condicions bàsiques de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència mitjançant la creació d'un Sistema per a l'Autonomia i l'Atenció a la Dependència (SAAD), amb la col·laboració i participació de totes les Administracions Públiques. - Seguiment durant el procés dels principis d'<i>universalitat, equitat i accessibilitat</i>.
Àmbit d'aplicació	<ul style="list-style-type: none"> - Ciutadans/es en situació de dependència que compleixin els següents requisits: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Trobar-se en situació de dependència en algun dels graus establerts.</i> b) <i>Menors de 3 anys.</i> c) <i>Residir en territori espanyol i haver-ho fet en els últims 5 anys, dels quals dos hauran de ser immediatament anteriors a la data de presentació de la sol·licitud. Per als menors de 5 anys el període de residència s'exigirà a qui exerceixi la seva guarda i custòdia.</i>
Aportacions en termes de conciliació de	<ul style="list-style-type: none"> • El Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència (SAAD): aquest sistema es configura com una xarxa d'utilització pública que integra, de forma coordinada, centres i serveis, públics i privats.

• **Prestacions del SAAD:**

- Les prestacions d'atenció a la dependència podran tenir la naturalesa de serveis i de *prestacions econòmiques* i aniran destinades, per una banda, a la promoció de l'autonomia personal, i per l'altra, a atendre les necessitats de les persones amb dificultats per a la realització de les activitats bàsiques de la vida diària (*Article 14*).

- Catàleg de serveis (*Article 15*): el catàleg de serveis comprèn els serveis socials de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a la dependència:

- a) Serveis de prevenció de les situacions de dependència i de promoció de l'autonomia personal.
- b) Serveis de Teleassistència.
- c) Serveis d'Ajuda a Domicili:

- Atenció a les necessitats de la llar.
- Cura personal.

- d) Serveis de Centre de Dia i de Nit:

- Centre de Dia per a gent gran.
- Centre de Dia per menors de 65 anys.
- Centre de Dia d'atenció especialitzada.
- Centre de Nit.

- e) Servei d'Atenció Residencial:

- Residència de persones grans en situació de dependència.
- Centre d'atenció a persones en situació de dependència, en raó de diferents tipus de discapacitat.

- Els serveis del catàleg (*Article 15*) es prestaran a través de l'oferta pública de la Xarxa de Serveis Socials de les CC.AA mitjançant centres i serveis, públics o privats concertats, degudament acreditats (*Article 14*).

- De no ser possible l'atenció mitjançant els serveis, s'incorporarà la prestació econòmica, que anirà destinada a la cobertura de les despeses del servei previst en el Programa Individual d'Atenció, essent prestat per una entitat o centre acreditat per l'atenció a la dependència.

- Les persones en situació de dependència podran rebre una prestació econòmica d'assistència personal, en cas de tenir una gran dependència. L'objectiu de la prestació és contribuir a la contractació d'una assistenta personal, durant un nombre d'hores, que faciliti al beneficiari l'accés a l'educació i al treball, així com una vida més autònoma en l'exercici de les activitats bàsiques de la vida diària (*Article 19*).

- La prioritat en l'accés dels serveis vindrà determinada pel grau i nivell de dependència i, a igual grau i nivell, per la capacitat econòmica del sol·licitant.

• **Xarxa de serveis del SAAD (*Article 16*):**

- Les prestacions i serveis d'aquesta Llei s'integren en la Xarxa de Serveis Socials de les respectives Comunitats Autònomes. La xarxa de centres estarà formada pels centres públics de les CC.AA, de les entitats locals, els centres de referència estatal i els privats concertats, degudament acreditats. En la seva incorporació a la xarxa es tindran en compte de manera especial els corresponents al tercer sector.

• **Prestació econòmica vinculada al servei (*Article 17*):**

	<ul style="list-style-type: none"> - La prestació econòmica tindrà un caràcter periòdic i es reconeixerà en els termes que s'estableixi, únicament quan no sigui possible l'accés a un servei. - Aquesta prestació econòmica de caràcter personal estarà vinculada a l'adquisició d'un servei. - Excepcionalment, el beneficiari podrà rebre una prestació econòmica per ser atès per cuidadors no professionals, sempre que es donin condicions adequades de convivència i habitabilitat de la vivenda.
--	---

LLEI: “Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE núm. 298 de 13 de diciembre” i “Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre”.

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> - Combatre de manera activa la sinistralitat laboral. - Fomentar una autèntica cultura de la prevenció dels riscos en el treball, que assegurí el compliment efectiu i real de las obligacions preventives. - Reforçar la necessitat d'integrar la prevenció dels riscos laborals en els sistemes de gestió de l'empresa. - Millorar el control del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, mitjançant l'adequació de la norma sancionadora a la norma substantiva i el reforçament de la funció de vigilància i control, en el marc de les comissions territorials de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
Àmbit d'aplicació	- Àmbit de les relacions laborals regulades a l'Estatut dels Treballadors i àmbit administratiu o estatuari del personal civil al servei de les administracions públiques, així com també les societats cooperatives.
Aportacions principals	<ol style="list-style-type: none"> 1) Les administracions públiques competents en matèria laboral han de dur a terme funcions de promoció de la prevenció, assessorament tècnic, vigilància i control del compliment pels subjectes compromesos en el seu àmbit d'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i han de sancionar les infraccions a aquesta normativa (<i>Article 7, Llei 31/1995</i>). 2) L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball és l'òrgan científic tècnic especialitzat de l'Administració General de l'Estat que té la missió d'analitzar i estudiar les condicions de seguretat i salut en el treball (<i>Article 8, Llei 31/1995</i>). 3) És necessària la participació d'empresaris i treballadors, mitjançant les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, en la planificació, la programació, l'organització i el control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors al lloc de treball (<i>Article 12, Llei 31/1995</i>). 4) Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa que l'empresari contreu un deure correlatiu dels treballadors davant els riscos laborals (<i>Article 14, Llei 31/1995</i>). 5) La prevenció de riscos laborals s'haurà d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implementació i aplicació d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest pla haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa (<i>Article 16, Llei 54/2003</i>). 6) L'empresari a d'adoptar les mesures que calgui perquè els equips de treball siguin adequats per a la feina que s'hagi de fer i que estiguin convenientment adaptats a aquest efecte, de manera que garanteixi la seguretat i la salut dels

treballadors en utilitzar-los (*Article 17, Llei 31/1995*).

- 7) L'empresari ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació a la prevenció, els riscos i la seguretat dels treballadors (*Article 18, Llei 31/1995*).
- 8) En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica (dins la jornada laboral), suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, com quan s'esdevinguin canvis en les funcions que exerceixi o s'introdueixin noves tecnologies (*Article 19, Llei 31/1995*).
- 9) L'empresari ha d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar mesures que cregui convenients en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors (*Article 20, Llei 31/1995*).
- 10) L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball (*Article 22, Llei 31/1995*).
- 11) L'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o els seu estat biològic, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball (*Article 25, Llei 31/1995*).
- 12) Protecció de la maternitat (*Article 26, Llei 31/1995*):
 - Si l'avaluació de riscos revela un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, per mitjà d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada (*Article 26, Llei 31/1995*).
 - Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball de torns.
 - Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, i a ser remunerades, per fer-se exàmens prenatals i practicar tècniques de preparació al part, amb previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
- 13) Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball (*Article 29, Llei 31/1995*).
- 14) L'empresari ha de designar un o dos treballadors per a la realització de les activitats de prevenció dels riscos o bé ha de concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa (*Article 30, Llei 31/1995*).
- 15) Correspon als comitès d'empresa (delegats de prevenció), la defensa dels interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos en el treball (*Article 34 i 35, Llei 31/1995*).

LLEI: Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials. DOGC Núm. 4990 – 18.10.2007.	
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> - Regular i ordenar el sistema de serveis socials amb la finalitat de garantir-hi l'accés universal per a fer efectiva la justícia social i promoure el benestar del conjunt de la població. - Aconseguir que els serveis socials es prestin amb els requisits i els estàndards de qualitat òptims per garantir la dignitat i la qualitat de vida de les persones.
Àmbit d'aplicació	- Tots els ciutadans dels estats membres de la Unió Europea empadronats en un municipi de Catalunya.
Aportacions principals en termes de conciliació de la vida familiar i laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Funcions dels serveis socials bàsics (Article 17): <ul style="list-style-type: none"> - Proposar i establir el programa individual d'atenció a la dependència i de promoció de l'autonomia personal, excepte en aquelles situacions en què la persona estigui ingressada de manera permanent en un centre de la xarxa pública. En aquests darrers casos, els serveis de treball social del centre de la xarxa pública han d'elaborar el dit programa. - Revisar el programa individual d'atenció a la dependència i de promoció de l'autonomia personal quan correspongui. - Prestar serveis d'ajuda a domicili, teleassistència, suport a la unitat familiar o de convivència, sense perjudici de les funcions dels serveis sanitaris a domicili. - Orientar l'accés als serveis socials especialitzats, especialment els d'atenció diürna, tecnològica i residencial. • Mesures per a la promoció de l'autonomia personal (Disposició addicional primera): <ol style="list-style-type: none"> 1) El Govern ha d'establir per reglament el barem i el sistema de valoració de les situacions de dependència en funció de llur naturalesa, grau, intensitat, caràcter temporal o permanent i estabilitat o inestabilitat. 2) Les persones amb dependència o llurs representants legals tenen dret a participar en la valoració de llurs necessitats d'atenció social. L'Administració ha de garantir que tinguin dret a escollir entre els suports socials que els ofereixin el que faci més viable llur projecte de vida, dins llur programa individual d'atenció. 3) La Generalitat ha de determinar, mitjançant el corresponent pla sectorial, els indicadors de cobertura i valoració de les situacions de dependència. 4) Les prestacions destinades a la promoció de l'autonomia personal de persones amb dependència a càrrec de fons estatals han d'estar integrades en la Cartera de serveis socials. 5) La Cartera de serveis socials que el Govern aprovi inicialment ha de prioritzar els serveis que permetin a les persones amb dependència gaudir de la major autonomia personal possible, incloent-hi les prestacions tecnològiques, l'assistent personal i l'atenció domiciliària, i també els programes de desenvolupament comunitari. La figura de l'assistent personal he d'ésser regulada per reglament. 6) La Generalitat ha de promoure la formació en drets de les persones amb diversitat funcional per a facilitar-los l'adopció d'un model de vida independent. • Nivell d'objectius de les prestacions garantides en la cartera de serveis socials 2008-2009 (Disposició addicional segona): <ul style="list-style-type: none"> - La dotació de professionals dels equips d'atenció a la infància i l'adolescència i dels equips de valoració de les persones amb discapacitat s'ha d'incrementar el 50%.

- Els serveis d'ajuda a domicili han d'arribar a atendre el 4% de les persones de seixanta-cinc o més anys.
- El nombre de persones ateses pel servei de teleassistència domiciliària ha d'arribar a 24.000.
- L'assistència tecnològica, el servei d'assistent personal i les ajudes instrumentals destinades a mantenir o millorar l'autonomia personal que tinguin caràcter de dret subjectiu han d'arribar, d'acord amb els programes individuals d'atenció, a les estableix la Llei de l'Estat 39/2006.
- El nombre d'hores d'atenció dels serveis d'atenció precoç ha d'arribar a una mitjana d'1,2 hores setmanals i a un mínim de 25.000 usuaris.
- El nombre de places en serveis d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents s'ha d'incrementar el 50%.
- El nombre de places de residències i centres de dia de gent gran, residències, llars residència, centres de dia, centres d'atenció especialitzada i centres ocupacionals per a persones amb discapacitat o amb malaltia mental s'ha d'incrementar el 20%.
- S'han de dotar les places d'acolliment residencial per a infants i adolescents que calguin per a atendre les necessitats detectades.

• ***Sistema català d'autonomia i atenció a la dependència (Disposició addicional cinquena):***

- En el marc del sistema públic de serveis socials, es configura una xarxa d'atenció a la dependència i la vida autònoma que comprèn el conjunt de recursos, equipaments, projectes, programes, activitats i prestacions de serveis, econòmiques i tecnològiques en aquest àmbit d'atenció i protecció, com a Sistema Català d'Autonomia i Atenció a la Dependència, als efectes del desplegament i l'aplicació a Catalunya del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència, creat amb caràcter general per la Llei de l'Estat 39/2006.

• ***Agència de gestió de les polítiques públiques del Sistema Català d'Autonomia i Atenció a la Dependència (Disposició addicional sisena):***

- Una agència ha de gestionar les polítiques públiques del Sistema Català d'Autonomia i Atenció a la Dependència. Aquesta agència s'ha de constituir com a entitat de dret públic sotmesa al dret privat i s'ha de regir per la seva pròpia norma de creació i per la normativa aplicable a l'empresa pública catalana.

4. LES MESURES EXEMPLIFICADORES PER PROMOUR L'OCUPACIÓ FEMENINA

Per tal de complimentar els objectius d'aquesta GUIA, s'han elaborat, a més del balanç ressenyat en l'apartat nº 2, un seguit de mesures exemplificadores per promoure l'ocupació femenina en sectors tradicionalment masculins.

Unes mesures que, a més de ser el resultat final d'aquesta fase del projecte IGUALEM:

- permeten oferir una avaluació de l'experiència realitzada tenint en compte els agents implicats.
- ser, en el futur, model de referència per realitzar altres accions similars en els mateixos territoris o en altres de semblants.

EL CAMÍ SEGUIT PER TROBAR LES MESURES

Per fer possible aquest objectiu hem fet servir una metodologia que ha implicat diferents fases i procediments.

Les entrevistes

El primer moment s'ha orientat a aconseguir els diferents discursos que tenen els agents socials i institucionals presents en cadascun dels quatre municipis. L'interès d'aquest procediment era conèixer de primera mà els discursos al voltant del que ha representat el projecte IGUALEM, tot detallant:

- quin grau de coneixement tenen sobre el projecte,
- quina ha estat la seva participació,
- com avaluen les accions concretes dutes a terme i,
- quins aspectes i factors consideren importants per promoure la incorporació de dones a sectors tradicionalment masculins.

Per fer factible aquesta fase de l'estudi s'han emprat eines de recollida i anàlisi qualitatives. Així, s'han realitzat entrevistes a diferents agents socials i institucionals de cada municipi. S'han tingut en compte, als representants de les associacions empresarials dels territoris i empreses concretes que han participat en el projecte; als representants sindicals de les comarques, i als agents i tècnics de les administracions locals, bé de l'àrea d'ocupació, formació i/o igualtat d'oportunitats.

En total s'han dut a terme 11 entrevistes. La distribució concreta de les entrevistes realitzades en cadascun dels territoris es la següent:

	Manresa	Igualada	Vilafranca del Penedès	Vilanova i la Geltrú
Administració Local		- Agent Igualtat		- Coordinadora d'Equitat de l'Ajuntament
Món empresarial	- 1 Empresa (Metall. Electricitat) - President PIMEC	- 1 Empresa (construcció) - 1 Empresa (indústria)	- 1 Empresa (Electricitat) - Unió Empresarial del Penedès	- Associació Empresaris Garraf
Sindicats	- Delegat General CCOO		- UGT	

Les taules quadrangulars

La següent fase ha tingut com a objectiu arribar a un consens entre els diferents actors socials i institucionals de cada territori, sobre els aspectes i factors fonamentals que, al seu parer, són necessàries per aconseguir la incorporació de dones a sectors tradicional masculins. La finalitat de construir aquest consens ha estat la via principal per a l'elaboració d'una GUIA de mesures exemplificadores, a curt, mig i llarg termini. El procediment emprat ha consistit en l'establiment d'una taula quadrangular a cadascun dels quatre territoris.

Les taules han estat compostades per:

- en primer i segon lloc, els agents socials presents en el sector i/o territori implicat: associacions empresarials i sindicats.
- en tercer lloc, els agents institucionals presents al territori: tècnics i polítics responsables d'ocupació i/o igualtat d'oportunitats i responsables o tècnics del projecte IGUALEM.
- en quart lloc, els especialistes que aporten, en principi, el saber sobre el projecte i la metodologia, moderen la mesa i, posteriorment, recullen les mesures establertes en el debat.

En concret, les persones participants en les taules han estat les següents:

	Manresa	Igualada	Vilafranca del Penedès	Vilanova i la Geltrú
Administració Local	- Regidor Ocupació	- Agent Igualtat -Regidora Prom. Econòmica -Coor. Cen.Serv. Ocupació.(Aj)	- Aj. Servei Foment Ocupació.	-Regidora d'Educació i Treball -Coor. Àrea Equitat
Món empresarial	- Patronal Metal·lúrgica - PIMEC	-Unió Empres. Anoia - Asso. Tèxtil Anoia	- Associació Empresaris Garraf	-Gerent ADEG -Gerent OTG
Sindicats	- CCOO - UGT	-CCOO	- CCOO - UGT	-CCOO -UGT
Moderador	-Especialista QUIT	-Especialista QUIT	-Especialista QUIT	-Especialista QUIT

La tècnica emprada per la realització de la dinàmica de les taules quadrangulars ha estat la pròpia dels grups nominals.

Els grups nominals

La tècnica dels grups nominals va ser desenvolupada a la Universitat de Wisconsin per André L. Delbecq i Andrew H. Van de Ven l'any 1968, a partir d'algunes investigacions sociològiques. El grup nominal és una reunió altament formalitzada amb l'objectiu d'obtenir informació de caràcter qualitatiu de diferents grups socials involucrats en un problema o acció que s'ha dut o es vol dur a terme. Està expressament dissenyat per resoldre els problemes que deriven de les situacions en les que és precís combinar opinions i punts de vista diferents per arribar a una decisió de grup.

És una tècnica per generar “consens” en la que es desenvolupa tot un seguit de propostes i idees, de manera que puguin ser defensades i argumentades per les persones que participen en el grup. El resultat final s'obté a partir d'un procediment aritmètic de suma de vots, de les diferents puntuacions donades per cadascú de les persones participants a les diferents propostes apuntades. Se'n diu grup nominal, perquè es fa referència al treball individual que les persones participants desenvolupen durant la sessió.

Com a tècnica de generació del consens es fa servir un procés formalitzat amb la seqüència següent:

1. Reflexió individual
2. Generació d'idees
3. Exposició i aclariments diversos del grup entorn les idees generades
4. Combinació de judicis individuals per obtenir un judici de grup

A través d'aquesta procés s'eviten comportaments característics dels processos interactius com: la focalització sobre una única idea, el domini per persones o grups de la sessió, o la inhibició de la creativitat per a la generació d'idees.

La composició dels grups nominals ha de ser entre 5 i 8 persones incloent-hi la o les que actuen com a moderador-especialista del tema tractat.

L'ELABORACIÓ DE LES MESURES EXEMPLIFICADORES

Finalitzat el balanç de les actuacions i un cop dibuixat el marc contextual, és el moment d'acomplir l'objectiu primordial d'aquesta GUIA:

- proposar tot un seguit mesures exemplificadores que tinguin com a objectiu la incorporació de dones a sectors tradicionalment ocupats per homes.

Aquestes mesures són el resultat de tota la feina feta en els quatre municipis i de les taules quadrangulars realitzades en cada territori amb la tècnica dels grups nominals. Una tècnica que té com a objectiu arribar a consensos. Així doncs, la proposta que es presenta recull pràcticament el conjunt de mesures formulades per tots els agents socials i institucionals que han participat a les taules. Una decisió que obeeix a dues consideracions:

- D'una banda, a la voluntat de recopilar les propostes realitzades a les taules, que han estat considerades importants per tots els agents socials i institucionals (expressat amb els vots obtinguts).
- D'altra banda, a la necessitat de fer evident el ventall de propostes aconseguides com una mostra de les potencialitats que té un projecte d'aquestes característiques.

Podem dividir el conjunt de mesures recopilades en dos blocs:

1. Un primer bloc de mesures referides a aspectes més factibles, ja sigui per la seva concreció o perquè des de l'àmbit local es tenen o es poden destinar recursos per dur-les a terme. Ens referim a mesures com la formació especialitzada, l'establiment de serveis públics municipals o la flexibilització dels horaris laborals.
2. Un segon bloc relatiu a tots els canvis de caràcter més estructural que cal desenvolupar i que tenen, per tant, una difícil concreció i aplicació. Aquesta dificultat ve donada per dos condicionats. El primer d'ells és la dificultat o la impossibilitat de concretar mesures. I l'altre, té a veure amb l'àmbit d'aplicació, donat que, en molts casos, són mesures d'un abast o caràcter nacional o estatal que sobrepassa la possibilitat de dur-les a terme, des de les administracions o els agents locals. Per exemple: la corresponsabilitat del treball domèstic-familiar al sí de la llar, la millora del marc legal, el canvi cultural, etc.

Havent de assenyalar-se que, si bé en el conjunt dels territoris s'han donat els dos tipus de mesures, tant aquelles que van referides a aspectes més generals com aquelles que impliquen una major concreció i són més factibles, el consens aconseguit ha estat diferent. És important destacar aquestes diferències, perquè en el rerefons de la tria de mesures de tipus més general hi ha gairebé sempre, de manera més o menys conscient, una més baixa implicació i responsabilitat dels agents socials i institucionals que les proposen. És a dir, la formulació d'aquest tipus de mesura comporta que el que s'ha de fer correspon a d'altres institucions. O bé, que cal esperar a que es donin canvis culturals de caire estructural que, en definitiva, ultrapassin les possibles actuacions de les institucions i/o organitzacions dels que estan fent les propostes. Opció que, a més, parteix d'una infravaloració de les possibilitats més o menys immediates de les que es disposen a nivell local. I que aprofiten, d'alguna manera, la facilitat d'idear mesures, en abstracte, que massa cops no són pensades tenint en compte el necessari compromís que ha de fer-les viables.

Tot i així, s'ha de dir que el municipi de Manresa és el que destaca, en primer lloc, per fer propostes que poden conduir a mesures concretes. I que, en conseqüència, són mesures més factibles de realitzar a nivell local, com ara la millora

dels serveis públics, la formació especialitzada i/o formació professional adaptada al lloc de treball precís. En aquest punt, de nou, la tradició industrial sembla dibuixar unes diferències que cal tenir en compte perquè tenen a veure amb tot un seguit d'experiències que configuren maneres de fer. I que, en aquest cas, es tradueixen en la major concreció i implicació dels agents locals a l'hora de formular les propostes.

Pel que fa a les aportacions dels agents socials i institucionals, cal distingir dos papers fortament interioritzats tant pels representants empresarials com pels sindicals. Aquests agents socials semblen, en general, apuntar propostes en les que ells són els receptors passius i en les que la responsabilitat última recau sobre l'Administració, en molts casos no d'àmbit local sinó més estatal o autonòmica. A tenor del que diuen, semblen considerar que són aquestes instàncies, sense precisar quines, les que tenen els recursos i el poder per dur a terme les mesures necessàries per aconseguir que la incorporació de les dones a sectors tradicionalment masculins sigui una realitat. En concret:

- Els empresaris demanen ajudes directes ja sigui en termes monetaris, com són les subvencions, la disminució o promoció d'exaccions fiscals, les bonificacions de la seguretat social per determinades situacions. O, si més no, l'atorgació de premis que comportin reconeixement social i/o aportacions de prestigi a l'empresa que es decideixi a aplicar algun tipus de mesura. Favorable a la igualtat.
- Els sindicats consideren que el seu paper és el de rebre informació i convertir-se en vigilants de les accions i mesures que es prenen de cara a defensar els interessos dels treballadors/es. En general, les seves propostes no impliquen cap demanda per introduir o realitzar accions al sí del propi sindicat i, molts cops, ni tan sols introduir aquest projecte dins de la pròpia agenda.

Respecte a les administracions locals, el nivell de discurs i propostes és força desigual, per a cada territori, tal com ja s'ha comentat. La implicació de l'ajuntament de Manresa en el projecte fa que des de la mateixa Regidoria d'Ocupació es puguin plantejar propostes concretes, que, a més, es considera factible que puguin arribar a bon port. Pel que fa a la resta d'ajuntaments, cal apuntar que es detecten les dificultats que el projecte IGUALEM també ha tingut a l'hora de sensibilitzar i homogeneïtzar els

discursos, les pràctiques i la base de coneixements compartits de la majoria tots els tècnics implicats.

De tal manera, que sembla viable afirmar que el conjunt de les propostes ideades no ha aterrat en els aspectes concrets, com caldria esperar d'un grup d'entitats que fa un cert temps que col·laborin en aquest tipus d'afers. Una queixa que tot i ser indicada com a inconvenient, cal llegir-la en clau positiva perquè, tal i com apuntarem més endavant, l'Administració ha de ser la instància que lideri i iniciï les accions i el mecanismes per tirar endavant les mesures concretes i la seva aplicació. En altres paraules, L'Administració pot i ha de ser la instància que creï una cultura exemplificadora. I, no hi ha dubte, que per aconseguir que aquesta fita sigui factible resulta absolutament necessària la implicació i coordinació de tots els agents. Essent el projecte IGUALEM un bon exemple dels primers passos a realitzar en aquesta direcció.

LA CONCRECIÓ DE LES MESURES

Les mesures que a continuació presentem s'han ordenat en funció de l'agent social o institucional que les hauria d'impulsar. Tot diferenciant les mesures relatives a accions concretes d'aquelles que caldria emprendre en termes de sensibilització. Això vol dir que:

- En primer lloc, apareixen les mesures que haurien de ser impulsades per l'Administració.
- En segon lloc, es detallen les mesures corresponents als agents socials, distingint entre l'empresariat i els sindicats.
- En tercer lloc, s'especifiquen mesures relatives al conjunt dels agents socials i institucionals implicats.
- En darrer lloc, s'incorporen mesures de caire estructural, que tot i tenir dificultat d'aplicació des de les administracions i els agents locals són mesures capaces de fer visible les dificultats d'accés al mercat laboral que tenen les dones.

El següent esquema recull les mesures exemplificadores que es detallaran a continuació:

LA CONCRECIÓ DE LES MESURES

1. Administració

- Figures Tècniques
- Estratègies d'Actuació
- Sensibilització

2. Agents socials

- Organitzacions empresarials
 - Estratègies d'actuació
 - Mesures de Sensibilització
- Organitzacions sindicals
 - Estratègies d'actuació
 - Mesures de Sensibilització

3. Mesures de caire contextual

- Mesures de caire general
- Consideracions finals per a tots els agents socials

Mesures per impulsar des de l'Administració local

Com ja s'ha dit, el paper de l'Administració és clau en tot el procés d'inserció laboral femenina ja que ha de prendre el paper de lideratge del projecte. Les mesures d'aquest apartat consideren que:

- cal crear o consolidar les figures professionals que han de ser tècnicament responsables de la tutela del projecte d'inserció. Això vol dir, en aquest cas, aprofitar la implantació dels agents d'igualtat, ja existents en alguns ajuntaments. I consolidar la figura dels Agents Territorials per la Igualtat (ATIL), creades a partir del projecte IGUALEM.
- cal dur a terme les estratègies d'actuació pertinents. Estratègies que a partir del diagnòstic previ dissenyaran els plans de formació corresponents.
- cal dissenyar i portar a la pràctica campanyes de sensibilització que acompanyin el procés d'aquest tipus d'inserció laboral femenina. La fita de la campanya és aconseguir crear cultura exemplificadora.

Figures tècniques

Mesura	CREACIÓ I/O CONSOLIDACIÓ AGENTS PER A LA IGUALTAT
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> Figura responsable tècnicament de dur a terme polítiques d'igualtat entre homes i dones al municipi. Ha de tenir responsabilitats específiques en el projecte d'inserció laboral femenina col·laborar amb l'ATIL. Ha de tenir coneixements sobre els serveis municipals imprescindibles per acompanyar la inserció laboral femenina. Ha de formar part del Grup de Treball responsable tècnic del seguiment del procés d'inserció. Un procés que comença amb el pla de formació específic i es clou amb l'avaluació i seguiment de la inserció.

Mesura	CONSOLIDACIÓ AGENTS TERRITORIALS PER LA IGUALTAT (ATIL)
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> Figura laboral integrada als serveis d'ocupació dels territoris que ha de tutelar els processos d'inserció de dones a sectors laborals tradicionalment masculins. Ha de tenir coneixements tècnics sobre mercat laboral des de la perspectiva de gènere; del context legislatiu que empara el procés d'inserció així com de les Estratègies Europees d'ocupació. Ha de tenir coneixements sobre els plans formatius i les categories professionals implicades. Ha de col·laborar amb l'Agent per a la Igualtat. Ha de formar part del Grup de Treball responsable tècnic del seguiment del procés d'inserció. Un procés que comença amb el pla de formació específic i es clou amb l'avaluació i seguiment de la inserció.

Estratègies d'actuació

Mesura	ELABORACIÓ DEL PROJECTE D'INTERVENCIÓ
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> El Grup de Treball ha de dissenyar, a partir del diagnòstic inicial, la formació específica de les persones a inserir. Formació que s'ha d'adequar a les necessitats laborals detectades.

Mesura	PLANS DE FORMACIÓ ESPECÍFICS ("APRENTATGE PRODUCTIU")
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> Disseny dels plans formatius adaptats als llocs de treball que s'han de cobrir segons les necessitats laborals del territori. Adequació dels plans formatius als catàlegs de cursos homologats per la Generalitat. Disseny dels mòduls relatius a l'aprenentatge de la cultura del sector laboral on s'han de realitzar les pràctiques i les insercions.

Mesura	DISSENY ITINERARIS PERSONALS D'INSERCIÓ
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Orientació i Informació personalitzada i adequada al lloc de treball i curs que s'han de realitzar. • Adequació de les opcions formatives disponibles a les categories professionals homologades. • Seguiment i tutela del procés d'inserció laboral de les dones que participen al projecte.

Mesures de sensibilització

Mesura	PLANS DE FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS PELS TREBALLADORS/ES DE L'ADMINISTRACIÓ
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Formació a tot el personal de l'administració en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, segons nivells i responsabilitats. • Cursos específics per a les persones que gestionen i trameten les sol·licituds d'ocupació en els serveis d'ocupació dels municipis. • Utilització d'un llenguatge no sexista en la publicació de les ofertes de treball.

Mesura	PRÀCTIQUES EXEMPLIFICADORES
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Promoure sistemes de bonificacions, en forma de reconeixements públics (premis, mencions, publicitat) per a empreses, col·lectius i sectors que realitzin activitats d'igualtat en l'àmbit laboral. I, en concret, en aquells que pertanyen als sectors tradicionalment masculins. • Impuls a les empreses municipals per a què exemplifiquin les bones pràctiques característiques d'aquest tipus de projectes.
Mesura	CAMPANYES PÚBLIQUES DE SENSIBILITZACIÓ
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de plans d'igualtat a l'administració pública • Promoció de cursos, xerrades, tallers, als àmbits educatius del territori. • Promoció de cursos, xerrades i seminaris en polítiques laborals d'igualtat per a representants de l'empresariat i dels sindicats. • Fer difusió del projecte IGUALEM i d'altres Guies de Bones Pràctiques. • Fer campanyes de sensibilització als mitjans de comunicació locals del projecte d'inserció. • Promoure espais de debat i reflexió entre la ciutadania entorn aquest procés. • Creació d'Observatoris del Mercat Laboral Local i Comarcal amb perspectiva de gènere. • Establir mecanismes de coordinació amb la Direcció General de Polítiques d'Igualtat del Departament de Treball de la Generalitat.

Mesures per impulsar des dels agents socials

La implicació dels agents socials, tal i com ja hem apuntat, es clau per aconseguir l'èxit i l'aplicació de les mesures que s'iniciïn i liderin des de l'administració local. Les mesures d'aquest apartat tenen a veure:

- en primer lloc, amb mesures destinades a les organitzacions empresarials. S'inclou el detall de estratègies d'actuació i campanyes de sensibilització. Les estratègies estan organitzades de manera que puguin ser utilitzades tant per les organitzacions les empreses que participen directament en el projecte.
- en segon lloc, amb mesures orientades a les organitzacions sindicals. Com en el cas anterior, s'inclouen estratègies d'actuació i campanyes de sensibilització.

Per a les organitzacions empresarials

Estratègies d'actuació

Mesura	PROGRAMES FORMATIUS A LES EMPRESES
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar plans formatius en col·laboració amb els serveis d'ocupació dels municipis.• Fer un seguiment i acompanyament de les dones en pràctiques.

Mesura	ADEQUACIÓ DELS CENTRES DE TREBALL (ENTORN)
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Construcció d'infraestructures (vestuaris, lavabos, etc.)• Facilitar entorns laborals "no sexistes"• Formació prèvia amb els treballadors de les empreses en termes relatius a la igualtat.• Elaboració de plans de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere mitjançant la metodologia que proposa l'Institut Sindical de Salut, Treball, Ambient i Salut de CCOO.• <i>Nous Sistemes de valoració de llocs de treball.</i>

Mesura	CANVIS EN ELS TEMPS DE TREBALL.
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Mesures per a flexibilitzar la jornada laboral diària.• Reduccions de jornada amb compensació horària o monetària que alliberin temps per a la formació i la cura de les persones segons les diverses necessitats del cicle de vida de les persones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Proves pilot de regulació de la jornada laboral segons experiències europees a l'ús: fer dos torns de 6 hores per cada lloc de treball de 8 hores (6+6 finlandès); temps compartit; bancs de temps; franges horàries, etc.
--	--

Mesura	PROMOCIÓ DE POLÍTQUES DE CONCILIACIÓ
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Polítiques de permisos laborals per a tothom, amb especial incís en la població ocupada masculina. • Incentivació dels permisos de paternitat. • Promoció de polítiques de transport col·lectiu entre el personal de plantilla. • Polítiques de promoció de serveis d'atenció a la vida diària per al personal de plantilla.

Mesures de sensibilització

Mesura	PLANS DE PROMOCIÓ I FORMACIÓ EN IGUALTAT
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Promoció de la elaboració de plans d'igualtat i/o mesures d'igualtat a les empreses. Fent especial atenció a les PIMES. • Promoure i formació de la figura responsable de mesures d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.
Mesura	CREACIÓ DE CULTURA EMPRESARIAL FAVORABLE A LA IGUALTAT
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Utilització d'un llenguatge no sexista en la publicació de les ofertes de treball. • Seminaris de Promoció i Formació dels responsables de les Empreses de Contractació Temporal (ETT) i dels Responsables de Recursos Humans que s'encarreguen dels processos de selecció de personal. • Seminaris de Promoció i Formació dels empresaris i responsables de les cúpules directives.
Mesura	CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Adequació i difusió d'aquest projecte i d'altres guies de bones pràctiques, a les Unions i Organitzacions Empresariales. • Proporcionar recursos i informació a les empreses en matèria d'Igualtat d'Oportunitats. • Difusió de bones pràctiques als mitjans de comunicació i als fòrums de debat empresarial. • Promoure premis i campanyes públiques de suport a les empreses seguidores de bones pràctiques, en col·laboració amb les administracions.

Mesures per impulsar des de les Organitzacions Sindicals

Estratègies d'actuació

Mesura	PROGRAMES FORMATIUS A L'ORGANITZACIÓ SINDICAL
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar plans formatius a l'interior de l'organització sindical perquè sigui una organització exemplificadora en termes d'Igualtat d'oportunitats.• Col·laboració en la formació dissenyada als serveis d'ocupació dels municipis.• Fer un seguiment i acompanyament de les dones en pràctiques per aconseguir que el procés d'inserció no trobi resistències en el centre de treball.• Col·laboració amb les figures de les agents locals per la Igualtat i amb les ATIL.

Mesura	NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Introducció de clàusules d'igualtat d'oportunitats als convenis col·lectius.• Introducció de polítiques de regulació de la jornada laboral segons pautes ja indicades.• Control de les polítiques de conciliació de l'empresa.• Control sindical sobre la introducció de les reivindicacions d'igualtat a les seccions sindicals de les empreses.• Control sobre les pràctiques de contractació, classificació professional i promoció de les persones inserides a les empreses.

Mesures de sensibilització

Mesura	CREACIÓ DE CULTURA SINDICAL
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Formació als delegats i delegades sindicals sobre les polítiques d'igualtat entre homes i dones al mercat de treball.• Promoure l'aplicació i utilització dels recursos existents (marc legislatiu, guies de bones pràctiques, ajudes i subvencions, plans i programes diversos) en matèria d'igualtat als delegats i delegades sindicals.

Mesures de caràcter contextual

A continuació es detallen algunes mesures generals que afecten al context estructural i sociocultural en el que aquest tipus de procés d'inserció laboral femenina està immers.

Són, en general, mesures destinades a l'ampliació i aprofundiment de les polítiques públiques que serveixin per pal·liar la desigualtat entre homes i dones més enllà del món laboral. Malgrat puguin semblar poc pertinents, resulten imprescindibles per afavorir el procés, amb el ben entès que són responsabilitat tant de l'Administració que n'ha de fer el disseny i la gestió com de la ciutadania que les ha de reclamar, a partir de l'acompliment del que són els seus drets i deures en una societat democràtica.

Les mesures estan dividides en dos blocs:

- En primer lloc, les estratègies que inclouen mesures de caire general.
- En segon lloc, mesures que, a manera de consideracions d'ordre general afecten al conjunt dels agents socials i institucionals implicats en el projecte. La seva finalitat és ser una via activa de promoció, seguiment i avaluació desenvolupada al llarg de tot el procés.

Estratègies de caire general

Mesura	POLÍTIQUES EDUCATIVES
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Introducció de valors d'igualtat entre homes i dones als àmbits educatius • Cursos específics de com aconseguir una valoració de les tasques domèstiques i el seu repartiment equitatiu entre tots els membres de la llar-família. • Edició de guies i material de sensibilització en el repartiment igualitari del treball domèstic i de cura.

Mesura	SERVEIS D'ATENCIÓ A LA VIDA DIÀRIA
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un catàleg municipal de serveis d'atenció a la vida diària, d'acord amb les normatives existents en aquest àmbit (Llei de "dependència"; Llei de serveis socials). • Incrementar els serveis disponibles als territoris: serveis d'acollida escolar; ludoteques, casals d'estiu; centres de dia, teleassistència; residències; unitats de respir; acompanyament de les persones cuidadores, etc. • Augmentar la professionalització d'aquest serveis per tal de fer front a l'economia submergida que és el més habitual.

Mesura	PLANS DE MOBILITAT
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Millora de la xarxa de transport públic dels municipis: ampliació dels recorreguts, increment de la freqüència de pas. • Xarxes de transport públic que facilitin la connexió amb els centres de treball i amb el conjunt de serveis d'atenció a la vida diària disponibles als territoris.

Mesura	POLÍTIQUES DE TEMPS I CIUTAT
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de Regidories específiques sobre els usos dels temps a les ciutats. • Promoció de bancs de temps. • Plans Estratègics sobre els usos socials dels temps a la ciutat. • Plans específics de regulació dels temps de les ciutats: horaris d'atenció al públic, horaris d'obertura dels serveis municipals, horaris comercials, etc.

Consideracions finals: mesures per a tots els agents implicats

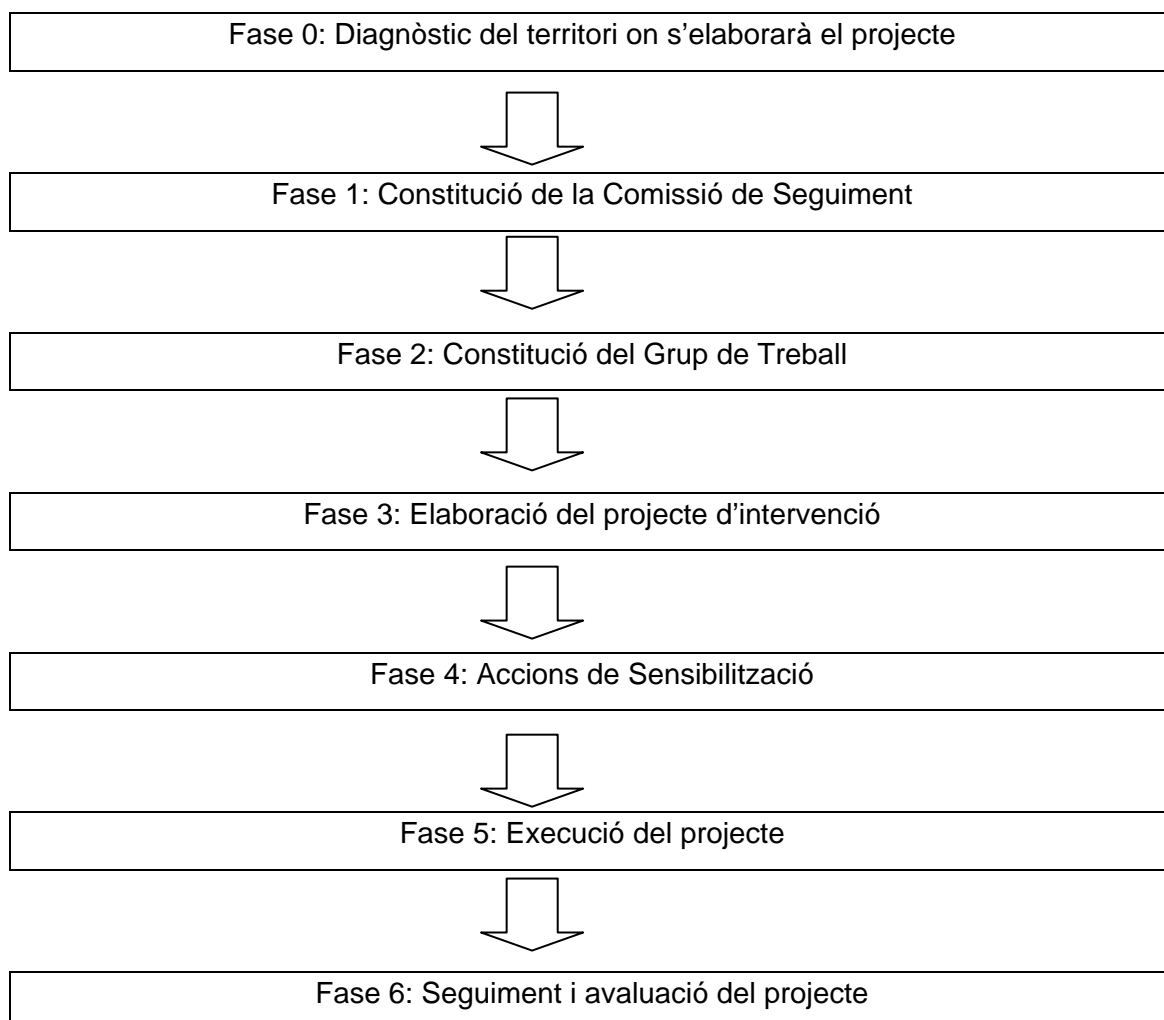
Mesura	MESES TERRITORIALS PER LA IGUALTAT LABORAL (MIL)
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Son meses de debat constituïdes per representants de les administracions públiques, els agents socials del territori, entitats del tercer sector i persones expertes en temes d'igualtat. Són, un espai de reflexió i debat lligat a les necessitats específiques dels territori. • Han de promoure mesures específiques dins del marc del projecte IGUALEM.

Mesura	PACTES TERRITORIALS
Descripció	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de projectes de desenvolupament local en l'àmbit de la igualtat entre homes i dones. • Als pactes territorials hi ha de tenir cabuda tant representants de l'Administració com representants de les organitzacions empresarials com de les organitzacions sindicals. • Mitjançant els pactes territorials s'han de dissenyar les polítiques específiques en el terreny de la inserció laboral. Es necessita, per tant, que aquests pactes vagin acompanyats dels recursos i mecanismes específics per a la seva implementació.

5. UNA PROPOSTA D'APLICACIÓ PRÀCTICA

Una vegada presentades les mesures concretes, es planteja un exemple d'aplicació pràctica amb l'objectiu de fer més operativa aquesta GUIA. Es tracta d'una proposta que formula i proposa aspectes concrets. No obstant, la formulació dels mateixos i sobretot les fases del procés, han d'entendres com el que són, un exemple que ha d'adaptar-se a les peculiaritats del territori on s'apliqui.

La proposta que aquí es planteja té com a principal objectiu desenvolupar un procés que permeti posar en pràctica les recomanacions i mesures concretes que s'han establert a l'apartat anterior. El procés que es segueix en aquest exemple i que es proposa com a camí a seguir en futures aplicacions, parteix de les anomenades metodologies participatives. L'objectiu de les quals és el d'establir processos que permetin conèixer la realitat del mercat laboral en sectors tradicionalment masculins. I, al mateix temps, que es converteixen en vehicles capaços de permetre la incorporació de les dones a tot el procés. Les fases en les quals es divideix aquesta aplicació són les següents:



Fase 0: Diagnòstic, disseny i planificació

En un primer moment cal realitzar un diagnòstic de la realitat sobre la qual es vol intervenir. Per això cal que la institució que lidera el projecte encarregui la realització d'aquest diagnòstic a un grup de persones expertes, en estreta col·laboració amb els tècnics dels Serveis d'Ocupació, que són qui més coneixen la realitat territorial que s'ha d'estudiar.

Un projecte destinat a la inserció laboral de dones a sectors tradicionalment masculins reclama un diagnòstic que tingui en compte els següents aspectes:

- Generació i recollida de dades estadístiques sobre **mercat de treball**: generació de dades relatives als mercats laborals locals i comarcals que contingui la perspectiva de gènere. Si cal es pot constituir un Observatori del Mercat de Treball per tal de organitzar les dades disponibles, fer-ne possible la seva continuïtat i la seva comparabilitat en el temps.
- Prospectiva sobre la **realitat empresarial** del territori concret: cal elaborar un diagnòstic que tingui en compte quina és l'estructura del teixit empresarial de la zona, quines són les necessitats que presenta i quins són els llocs de treball que s'han de cobrir. Aquest diagnòstic ha de recollir quines són les característiques dels llocs de treball pel qual es necessita personal, per tal que hi hagi una major informació sobre les característiques de la ocupació (tipus de feina a desenvolupar, tipus de jornades i horaris laborals, situació geogràfica dels llocs a cobrir, transports col·lectius disponibles per a arribar al lloc de treball, etc.) que s'ha d'oferir.
- Sistematització dels **recursos formatius** que s'ofereixen al territori: fer un recull de totes les opcions formatives que s'ofereixen al territori d'aplicació del projecte. L'objectiu és assenyalar les oportunitats i les mancances formatives del territori, que poden determinar l'èxit del projecte.
- Sistematització dels **serveis d'atenció a la vida diària** disponibles al territori: fer un recull i anàlisi de tots els serveis d'atenció a la vida diària existents al territori, tenint en compte el perfil dels usuaris, els nivells de cobertura, etc.
- Sistematització del **sistema de transports del territori**: fer un recull de quins són els sistemes de transport disponibles al territori, els recorreguts de les línies, el nivell d'utilització, etc.

- Sistematització de les **institucions i entitats rellevants al territori**: evidenciar quins són els agents socials que actuen al territori i amb els quals caldrà comptar en les següents fases d'execució de les mesures

De tots aquests punts se'n deriva l'**elaboració d'un informe** sobre el territori que permeti identificar:

- Necessitats i potencialitats de la població sobre la qual es vol actuar
- Necessitats i potencialitats del teixit empresarial local
- Necessitats i potencialitats de la cultura institucional local.

Aquest informe ha de ser la primer petjada pel plantejament del projecte. La realització del mateix la pot fer el grup de treball. O també es pot encarregar a un equip de extern.

Fase 1: Constitució de la Comissió de Seguiment

Un cop s'ha realitzat el diagnòstic o previ a la constitució del mateix s'ha de passar a constituir la comissió de seguiment. La institució impulsora ha de crear les condicions necessàries per a generar una comissió de treball a on hi tinguin cabuda els diferents agents socials presents al territori i rellevants pel projecte d'inserció de dones a sectors productius tradicionalment masculins.

L'aplicació requereix l'existència de dos òrgans diferents: la **Comissió de Seguiment** i el **Grup de Treball**. Tots dos han d'estar presents al llarg del projecte però les seves funcions i la seva vinculació han de ser diferents. La Comissió de Seguiment ha d'estar integrada pels representants dels principals agents socials (administració, patronal i sindicats) i és l'òrgan de presa de decisions i control del procés d'aplicació. D'altra banda, el Grup de Treball ha d'estar integrat per persones tècniques i tenen la tasca de liderar i executar el procés des del pla real. A la Fase 1 s'ha de constituir la Comissió de Seguiment i que posteriorment marcarà les pautes per a la constitució del Grup de Treball.

Per tant, la Comissió de Seguiment és l'òrgan que ha de realitzar les tasques de seguiment i avaluació continuada del projecte. Tanmateix, ha de tenir la capacitat de decisió sobre les diferents actuacions que es vagin derivant durant i després del procés. Els agents socials que han de formar part d'aquest grup són:

- Representants de l'administració: han de ser persones que tinguin competències en l'àmbit laboral i en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. També

podrien estar presents representants de les àrees de benestar social, entre d'altres.

- Representants sindicals amb presència al territori local i comarcal.
- Representants de les organitzacions empresarials, amb una presència obligada dels representants de les PIMES.
- Persones expertes en la matèria que poden actuar de moderadores i introduir les dinàmiques de treball i presa de decisions.

En aquest sentit, la Comissió de Seguiment ha vetllar per la realització del projecte. Les persones que la integren han d'arribar a **compromisos i pactes concrets**. És tracta de la comissió que ha d'impulsar el projecte essent cabdal la seva implicació en l'elaboració del projecte. Per a què això sigui possible cal que la Comissió de Seguiment es reuneixi periòdicament, i per tant el primer que s'ha de fer és arribar a acords sobre la freqüència de les trobades periòdiques per tal de fer un control exhaustiu del conjunt de l'aplicació. Les tasques que ha de desenvolupar aquesta comissió han d'anar canviant en funció de la fase del procés.

Fase 1: Constitució de la Comissió de Seguiment

- Constitució de la Comissió de Seguiment: pacte entre els diferents agents socials per a la participació al llarg del projecte.
- Discutir l'informe-diagnòstic.

Fase 2: Elaboració del Projecte

- Discutir les propostes d'intervenció al territori concret.
- Tria del grup de treball.
- Consensuar l'aportació de cada agent social en el procés: establir quins seran els recursos emprats i els pressupostos destinats.
- Proposar els sectors productius a on es realitzaran les insercions
- Proposar les possibles empreses que participaran als projectes.
- Establir el cronograma de treball i l'aplicació del projecte.

Fase 4: Accions de Sensibilització

- Debatre mecanismes de sensibilització respecte la igualtat entre homes i dones a tots els nivells: població en general, empresaris i empresàries, responsables dels processos de selecció de personal, a totes les persones treballadores tant de l'administració pública com del sector privat.
- Supervisar els mecanismes d'informació i impuls del projecte en els sectors productius: especial atenció a les empreses.
- Fomentar pràctiques exemplificadores per part de les institucions amb representació en aquesta comissió.

Fase 5: Execució del projecte

- Supervisar els mòduls formatius en funció dels diagnòstics realitzats
- Supervisar la decisió sobre el tipus de pràctiques i el tipus d'empreses

Fase 6: Seguiment i avaluació

- Consensuar els mecanismes de seguiment de l'aplicació del projecte: s'han d'elaborar mesures pel control dels processos d'inserció laboral.
- Valorar els èxits i fracassos del projecte mitjançant els mecanismes d'avaluació realitzats pel grup de treball.

L'objectiu principal de la Comissió de Seguiment ha de ser el control i la supervisió del procés en totes les fases d'aplicació, proposar als membres del Grup de Treball i garantir el compromís de tots els agents socials implicats

La presa de decisions

L'objectiu de la Comissió de Seguiment és arribar a acords sobre objectius específics. Per això es necessita una metodologia concreta de presa de decisions. La metodologia que es proposa són les **taules quadrangulars**. Aquestes taules han d'estar coordinades per les persones expertes. L'objectiu és arribar a compromisos i mesures d'aplicació concretes. La metodologia de les taules quadrangulars es basa en la tècnica dels grups nominals. Aquesta tècnica es divideix en diverses fases:

1. Els diferents agents socials presents a la Comissió realitzen una primera pluja d'idees sobre les mesures que es proposen per a dur a terme cada fase del projecte
2. Discussió entre els diferents agents socials de les propostes presentades pels agents socials
3. Votació sobre el conjunt de mesures proposades, d'aquí en sorgirà una prioritització de les mesures
4. Arribar als compromisos concrets que exigeix la prioritització de les diferents mesures de cada moment del procés.

Fase 2: Constitució del Grup de Treball

S'ha de configurar un Grup de Treball que executi el projecte, que coordini i realitzi les activitats i mesures necessàries, i faci el seguiment quotidià de tot el procés. El grup de treball ha de ser **el motor del projecte**. Les tasques del grup de treball han de ser supervisades per la Comissió de Seguiment. Les persones que han de formar part d'aquest grup de treball són:

- Agents Territorials per a la Igualtat (figura laboral creada ex-novo en el marc del projecte)
- Agent per la Igualtat del Municipi (figura laboral que ha de vetllar per la promoció de les polítiques de gènere als municipis)
- Representant del Servei d'Ocupació dels municipis
- Representant de l'Àrea de Promoció Econòmica del municipi
- Representant de les organitzacions empresarials
- Representant de les organitzacions sindicals

El grup de treball ha de realitzar materialment tot el projecte. És essencial que la seva tasca estigui integrada amb els programes de promoció econòmica i d'ocupació presents al territori. Per això és important que al grup de treball hi hagi representants d'aquestes àrees de govern. D'altra banda, es fonamental que sobretot les ATIL i les agents per la igualtat del municipi, tinguin una formació específica en **temes relacionats amb la igualtat entre homes i dones**. I així mateix que els representants dels agents socials tinguin algun tipus d'experiència en termes d'igualtat.

Les actuacions executades pel grup de treball han d'estar supervisades i aprovades per la Comissió de Seguiment. Per tant és imprescindible la coordinació entre aquests dos òrgans.

Les tasques que ha de desenvolupar el Grup de Treball han d'anar canviant en funció de la fase del procés. I es concreten en les següents:

Fase 2: Constitució del Grup de Treball

- Constitució del Grup de Treball: pacte entre els diferents agents socials per a la participació al llarg del projecte.
- Discutir l'informe-diagnòstic.

Fase 3: Elaboració del Projecte

- Interioritzar el document/diagnòstic.
- Participar en l'elaboració del projecte concret (Grup de treball + Comissió de Seguiment).
- Establir el contacte amb les diferents empreses que mostren una manca de mà d'obra: d'aquí se n'ha de poder veure quines seran aquelles disposades a participar en el projecte.
- Establir pactes amb les empreses triades per a la seva col·laboració en el projecte: formació i compromís d'inserció.

Fase 4: Accions de sensibilització

- Disseny de les accions de sensibilització
- Realització de campanyes de sensibilització dirigides al conjunt d'agents socials i al conjunt de la població.

Fase 5: Execució del projecte

- Disseny dels cursos de formatius i els mòduls pràctics: aquests mòduls han de ser majoritàriament de caràcter pràctic.
- Captació de les persones destinatàries del projecte col·laborant amb els serveis d'inserció laboral. S'ha de tenir en compte al col·lectiu al qual es dirigeix el projecte i adaptar les mesures de captació a les necessitats específiques que presenten aquests col·lectius: per exemple que poden ser dones que no s'han plantejat mai treballar en sectors lligats a ocupacions típicament masculines.
- Control de la realització de les pràctiques i de les insercions posteriors.

Fase 5: Seguiment i avaluació

- Seguiment i tutela del procés formatiu i de la inserció a les empreses: implica un acompanyament constant de les dones que participen al projecte.
- Elaboració de les metodologies d'avaluació.
- Coordinació amb la Comissió de Seguiment.

Els objectius del Grup de Treball són: la realització i execució del projecte, i el disseny de el conjunt d'accions que comporta el mateix

Fase 3: Elaboració del projecte d'intervenció

Un cop constituïda la Comissió de Seguiment i el Grup de Treball i clarificades les seves funcions al llarg del procés, s'entra a la fase 3. La concreció del projecte serà realitzada pel Grup de treball i supervisada per la Comissió de Seguiment. La concreció del projecte ha de comptar amb mesures específiques d'inserció de dones en sectors d'ocupació tradicionalment masculins; així com mesures de context (serveis, mobilitat, educació). Això implica que s'han de dissenyar i executar mesures en dues línies d'actuació:

- Polítiques d'ocupació dirigides al col·lectiu de dones: disseny de mòduls formatius pràctics i inserció laboral.
- Polítiques de context: millora dels sistemes de transport, millora dels serveis d'atenció a la vida diària, reorganització dels temps de treball.

Per al realització de les mesures de context cal un pacte entre tots els agents socials presents, amb una especial rellevància de l'administració. Aquí la Comissió de Seguiment juga un paper clau.

Fase 4: Accions de Sensibilització

Les accions i campanyes de sensibilització han d'acompanyar tot el procés d'aplicació. No obstant, la sensibilització constitueix la fase 4 perquè abans d'actuar s'han de crear les condicions necessàries per a que s'aconsegueixi l'èxit de les mesures. Tot i així, les campanyes de sensibilització han d'anar paral·leles a tota l'aplicació del projecte.

El Grup de Treball ha de programar i impulsar les diferents accions sensibilitzadores. La Comissió de Seguiment és la responsable d'acordar i supervisar

les campanyes de sensibilització que s'han de realitzar. L'objectiu ha de ser generar un discurs que ha de ser assumit pel conjunt de sectors implicats i que ha de tenir com a horitzó el canvi real de valors que va més enllà de la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral. Per tant les campanyes s'han de fer a diferents nivells:

- Campanyes de sensibilització dirigides a les pròpies dones. Explicar que elles també poden fer tasques en sectors de mà d'obra típicament masculina.
- Campanyes de sensibilització envers als homes.
- Campanyes de sensibilització dirigides als empresaris i empresàries.
- Campanyes de sensibilització dirigides a les persones que intervenen directament en els processos de selecció de personal
- Campanyes de sensibilització a les persones dels centres públics d'inserció laboral
- Campanyes de sensibilització als delegats i delegades sindicals.

Aquestes campanyes de sensibilització requereixen, per tant, accions diferenciades i pensades específicament per a cada col·lectiu. S'han de fer paral·lelament al desenvolupament de l'aplicació i promogudes i dissenyades pel Grup de Treball i tutelades per la Comissió de Seguiment:

- Dissenyar cursos específics a les escoles i centres d'educació secundària. El sistema educatiu és una institució cabdal en els processos de socialització i per tant és un context òptim per a la realització d'actuacions específiques.
- Dissenyar campanyes a nivell local. Cal utilitzar els mitjans de comunicació i les vies d'informació disponibles als territoris locals: diaris, televisions, ràdios i pàgines web de caràcter local; realitzar actes, cursos i jornades a l'àmbit local, aprofitar les festes majors per a fer alguna activitat-taller relacionada amb aquests temes, elaborar díptics i plafons informatius i sensibilitzadors.
- Campanyes dirigides a les empreses: les unions empresarials han de generar discurs i promoure la incorporació de mesures d'igualtat a les empreses. Han de promoure i donar a conèixer les bones pràctiques que ja s'estan realitzant, promoure premis entre les empreses exemplars. Crear distintius per a les empreses que incorporin clàusules d'igualtat.
- Campanyes sindicals: els sindicats han de realitzar una tasca formativa entre els seus propis delegats i delegades, especialment en aquells sectors a on la presència de dones és molt minsa. Cursos obligatoris als delegats i delegades,

elaboració de documents informatius que han de guiar, també, els processos de negociació col·lectiva.

- Promoció de pràctiques exemplificadores. Cal que els agents socials rellevants en aquest procés també emprenguin accions exemplars i les facin públiques.

Fase 5: Execució del projecte

El projecte es concreta en tres moments centrals:

- La Formació
- Les pràctiques a les empreses
- Les insercions de les dones que han realitzat les pràctiques

El Grup de Treball ha de coordinar les seves activitats en el pla real que implica la concepció dels mòduls formatius i de les pràctiques, i el control sobre les insercions finalment realitzades. La Comissió de Seguiment ha de rebre periòdicament la informació sobre la marxa del projecte per tal de poder supervisar l'aplicació.

La formació

Els cursos de formació han de complir una sèrie de requisits que permetin la posterior inserció laboral de les dones. Paral·lelament hi ha d'haver una formació dirigida a les persones que participaran com a formadores a tots els nivells (classes teòriques i classes pràctiques) que posi de relleu aspectes relatius a la igualtat entre homes i dones. Així les coses els processos formatius han de tenir els següents requeriments:

- Disseny de cursos específics en funció de les empreses que s'hagin compromès a col·laborar.
- Formació de les persones que han de realitzar els cursos formatius per tal que incorporin la visió de la igualtat entre homes i dones.
- Realització de formació i sensibilització a les empreses que participen al projecte. La formació ha d'estar dirigida a tot el personal de les empreses, per tant s'ha de realitzar amb la col·laboració de la direcció de l'empresa com del sindicat.
- Programar cursos eminentment pràctics (metodologia de l'aprenentatge productiu). Per tant la major part de la formació ha de ser en el sí de les empreses a on aprenguin les habilitats i requeriments necessaris de la feina concreta.

- La formació ha realitzar-se mitjançant itineraris formatius i d'inserció personalitzats.
- Establir mòduls formatius sobre la cultura del sector productiu a on s'inseriran les dones participants en el projecte.

La realització de les pràctiques

Un cop s'han dissenyat els mòduls formatius s'ha de dur a la pràctica el projecte. En primer lloc s'han de realitzar les pràctiques a les empreses. Aquest procés ha d'estar controlat i tutelat pel grup de treball. Pel que fa a la Comissió de Seguiment ha de tenir elements per a poder realitzar una avaluació continuada dels èxits i problemàtiques del projecte. La fase de pràctiques ha de constar dels següents elements:

- Compromís de les empreses per oferir una formació pràctica, per tant, n'han de procurar les eines i recursos necessaris.
- Compromís amb les empreses perquè després del període formatiu es produeixin les contractacions.
- Durant el procés formatiu a les empreses s'ha d'establir una persona referent (tutora) a les empreses. Les persones de referència han de ser treballadores de la pròpia empresa amb un abast coneixement de les tasques a realitzar.
- S'ha de preveure que les dones que participen al projecte no vagin soles a les empreses a realitzar les pràctiques. Formar petits grups de dones a les empreses.

Les insercions

Un cop finalitzat el període de pràctiques s'ha de passar a la contractació de les dones que han participat al projecte. El Grup de Treball ha de controlar les insercions a les empreses que han participat al projecte, i promoure que les empreses implicades introdueixin els canvis necessaris per a facilitar la inserció. Per tant, el procés d'inserció requereix unes actuacions específiques:

- Adequació dels espais de treball (construcció de lavabos, vestuaris, etc.).
- Introducció de la perspectiva de gènere en els processos de negociació col·lectiva (tant a nivell sectorial com a nivell d'empresa).
- Introducció de la perspectiva de gènere en els plans de prevenció de riscos laborals (es pot utilitzar la metodologia proposada per l'ISTAS).

- Elaboració de plans d'igualtat a les empreses que estableixin mesures específiques d'igualtat entre homes i dones.
- Promocionar, si s'escau, les figures d'agents d'igualtat a les empreses i/o agents sindicals d'igualtat.
- L'administració mitjançant la figura de l'ATIL ha de facilitar informació a les empreses i sindicats sobre les ajudes disponibles per integrar mesures d'acció positiva a les empreses.
- S'han de realitzar mesures de caràcter estructural: millorar el sistema de transport, millora de l'oferta de serveis a la vida diària i especialment canvis en la ordenació del temps de treball productiu tant per homes com per dones. Són pràctiques paral·leles al projecte però que afavoriran l'èxit del mateix. Tasca que s'ha d'impulsar des de la Comissió de Seguiment.

Fase 6: El seguiment i l'avaluació

Per tal de que el procés tingui èxit cal fer-ne un seguiment i una avaluació continuada. L'objectiu és poder anar depurant les possibles problemàtiques que vagin sorgint i poder obtenir un resultat més exitós.

El seguiment

En el procés de seguiment i avaluació hi ha d'intervenir activament la Comissió de Seguiment i el Grup de Treball.

El Grup de Treball ha de fer el seguiment quotidià i exhaustiu del procés. Ha de poder resoldre les problemàtiques quotidianes i fer l'acompanyament de les treballadores. Els hi correspon el seguiment individual (de les treballadores, de les empreses, de les formadores) de les persones implicades al projecte. S'ha de decidir qui serà la persona responsable de cada tasca. Amb tot això, el seguiment del projecte ha de consistir en:

- Acompanyament de la treballadora des de el inici de les pràctiques.
- Seguiment de la formació al sí de les empreses. L'ATIL ha de ser interlocutora, i si no s'ha de designar algú que compleixi aquesta funció.
- Seguiment del compliment dels compromisos adoptats per les empreses col·laboradores: si han designat tutors, com s'està realitzant la formació a les empreses, etc.
- Seguiment individualitzat de les dones que participen als projectes: tant del període de pràctiques com en el període inicial de contractació

- Seguiment en el procés posterior de contractació: controlar si efectivament es produeix la contractació.
- Vetllar per la contractació

En el cas de la Comissió de Seguiment ha de realitzar la supervisió del procés i prendre decisions sobre mesures específiques de forma puntual. En aquest cas el seguiment es farà mitjançant les trobades periòdiques prèviament pautades a l'inici del projecte. Es tracta del seguiment global del projecte. Per tant la seva tasca d'avaluació ha de consistir en:

- Interlocució amb el Grup de Treball per a avaluar els èxits aconseguits.
- Seguiment dels possibles entrebancs per poder prendre decisions sobre accions concretes, de caràcter estructural.
- Sessions de control sobre la marxa del projecte.

L'avaluació

Transcorregut un temps de la posada en marxa del projecte se n'ha de poder fer l'avaluació. L'avaluació ha de consistir en una sistematització que permeti extreure'n resultats visibles sobre les fites obtingudes i permetrà plantejar els canvis que s'hauran d'introduir per a que aquest projecte s'allargui en el temps. És el Grup de Treball qui ha d'elaborar les metodologies específiques, que després hauran de ser supervisades per la Comissió de Seguiment. D'aquí que les mesures d'avaluació han de ser:

- Metodologies de sistematització dels perfils de les dones participants que han aconseguit una contractació (edat, nivell educatiu, experiència formativa prèvia, càrregues familiars, tipus de transport utilitzat, etc.).
- Metodologies de sistematització dels perfils de les dones participants que no han aconseguit una contractació (edat, nivell educatiu, experiència formativa prèvia, càrregues familiars, tipus de transport utilitzat, etc.).
- Recull sistemàtic de les empreses participants, indicant en quines hi ha hagut insercions i en quines no.
- Recull de les accions de sensibilització que ha realitzat cada agent social
- Consulta amb els agents socials implicats per a que ofereixin la seva visió: valoració del procés.
- Recull de les mesures de context que s'han posat en marxa.

D'aquí n'ha de sortir un **document final** que ha de permetre millorar l'aplicació del projecte. Ha de permetre'n la seva continuïtat i ha de servir de pauta exemplificadora per altres territoris, que vulguin seguir processos similars.

6. BANC DE RECURSOS

Es detallen a continuació, tot un seguit d'informacions sobre els principals recursos actualment disponibles per acompanyar el procés de promoció d'inserció laboral femenina en sectors tradicionalment masculins. No són recursos directament lligats a l'àmbit laboral. Ací s'ofereixen com a mesures orientades a incidir en els factors que configuren el context territorial i sociocultural en el que està immers tot procés d'inserció laboral femenina. I que, tal com ja s'ha comentat, tenen una importància cabdal en l'èxit del procés.

El detall dels recursos ressenyats en aquesta GUIA, lluny de ser exhaustiu, s'ofereix perquè pugui ajudar a la necessària sistematització i compilació d'aquest tipus de recursos. La informació està organitzada en tres grans blocs:

- recursos institucionals que inclou informació relativa a serveis, xarxes i plans útils per utilitzar en l'àmbit municipal.
- recursos per a empreses que inclou programes i guies d'aplicació a l'àmbit laboral.
- recursos relatius a la informació necessària per obtenir ajuts i subvencions diverses relacionades amb la qüestió central de la GUIA.

Recursos institucionals

El recull de recursos institucionals té a veure tant amb serveis estrictament emmarcats en les àrees de promoció de polítiques d'igualtat entre homes i dones, com en d'altres agents institucionals (regidories, xarxes, etc.) dirigides a realitzar experiències relatives als usos socials dels temps o als serveis a les persones.

SERVEI DE PROMOCIÓ DE POLÍTQUES D'IGUALTAT HOME-DONA DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	
Descripció	Aquest departament de la Diputació de Barcelona posa a l'abast dels municipis els següents serveis: <ul style="list-style-type: none">• Programa d'agents locals d'igualtat: proporciona professionals que ajudin a formar persones professionals en les polítiques públiques d'igualtat de gènere als municipis• Elaboració de Plans d'Igualtat a les empreses: servei que ofereix assessorament per elaborar plans d'igualtat als ajuntaments.• Programes de Consultoria, Auditoria de Gènere, Avaluació de Plans d'Igualtat.
WEB	http://www.diba.es/dones

REGIDORIA DE NOUS USOS SOCIALS DEL TEMPS DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA	
Descripció	És la regidoria de la capital catalana dedicada a promoure experiències en relació als usos socials dels temps. Promou jornades i estudis pel debat públic sobre la importància del temps de les persones pel benestar quotidià. I també promouen experiències i proves pilot, amb un especial èmfasi dels temps als barris.
Web	http://laboratorideltemps.org

XARXA DE CIUTATS I POBLES PELS NOUS USOS DEL TEMPS DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	
Descripció	És una xarxa integrada dins de l'Àrea d'Igualtat i ciutadania de la Diputació de Barcelona. És un espai per l'intercanvi, el debat i la cooperació d'aquells ajuntaments que volen dissenyar actuacions concretes en relació als nous usos del temps de les ciutats. Aquesta xarxa serveix per promocionar les bones pràctiques, per construir referents polítics i models conceptuals amb l'objectiu de facilitar l'articulació concreta de les polítiques.
Web	http://www.laboratorideltemps.org/actuacions

XARXA LOCAL DE SERVEIS SOCIALS D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	
Descripció	La xarxa està integrada per 304 administracions del món local de la província de Barcelona. En aquesta xarxa hi participen 30 entitats del món empresarial, sindicats, col·legis professionals, usuàries/es, entre d'altres. Els objectius de la xarxa són enfortir el sistema de serveis domiciliaris locals amb criteris de qualitat i ofertar un model de gestió dels serveis a les administracions adherides.
WEB	http://www.diba.es/servsocials/sad

Plans Institucionals

PLA ESTRATÈGIC SOBRE ELS USOS I LA GESTIÓ DELS TEMPS A LA VIDA QUOTIDIANA	
Descripció	<p>Des de la Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania de la Generalitat de Catalunya s'està impulsant l'aprovació del Pla Estratègic. L'objectiu és impulsar les mesures necessàries respecte noves formes d'utilitzar i gestionar els temps de vida. Aquesta estratègia va dirigida especialment als governs locals. S'està realitzant mitjançant un procés participatiu. Les àrees temàtiques principals són:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estratègies per tenir més temps disponible: una organització territorial i social que afavoreixi una millor gestió dels temps de la vida quotidiana • Estratègies per aconseguir un nou equilibri en la distribució i el valor dels temps assignats als treballs de mercat i als treballs familiar i domèstic. • Estratègies per viure amb qualitat els cicles vitals i les situacions familiars que requereixen més temps • Estratègies per promoure temps per aprendre, educar i participar en la vida col·lectiva.
WEB	http://www.gencat.net/benestar/secretariafamilia/proces.htm

II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2005-2007 DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	
Descripció	<p>Aquest pla per a la Igualtat aporta tan la metodologia per elaborar un pla d'igualtat entre homes i dones com els procediments d'aplicació de les mesures que es proposen, que poden ser útils pels governs locals que en vulguin realitzar. Els objectius principals del pla són:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impuls de les polítiques d'igualtat de gènere • Lluita contra la violència de gènere • Fomentar la participació sociopolítica de gènere • Promoure els canvis en el repartiment de tasques i usos del temps • Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones • Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de les ciutats i territoris • Promoure la salut de les dones.
WEB	http://www.diba.es/dones/plaigualtat/default.aspx

Recursos per aplicar a les empreses

Programes i guies

Les diferents administracions públiques realitzen programes i elaboren guies específiques que poden ser de gran utilitat a les empreses que estan dissenyant mesures concretes per promoure la igualtat laboral entre homes i dones.

XARXA D'EMPRESES NUST	
Descripció	Projecte emmarcat en la Nova Regidoria d'Usos del Temps de l'Ajuntament de Barcelona. És un espai de debat, intercanvi i col·laboració format per empreses públiques i privades que operen a la ciutat de Barcelona.
Web	http://www.laboratorideltemps.org/actuacions

LES "6 C DE LA CONCILIACIÓ" DEL DEPARTAMENT DE TREBALL	
Descripció	És una eina metodològica elaborada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya per tal que les empreses puguin elaborar plans de conciliació. Model de gestió del temps per a les empreses que té la intenció de ser una guia d'aplicació de plans de conciliació a les empreses.
Web	http://www.gencat.net/treball/ambits/genere/programa

PROGRAMA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN EL TREBALL. DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	
Descripció	<p>Secretaria destinada a promoure la igualtat de gènere en el món laboral. Dins d'aquest programa es dona suport a experiències territorials vinculades al terreny de la igualtat laboral. Les línies estratègiques del programa són:</p> <ul style="list-style-type: none">• Garantir l'accés, presència i permanència de les dones al mercat laboral en condicions dignes i de qualitat, en funció de les seves necessitats específiques• Incentivar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral a les empreses públiques i privades• Impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic que permeti la reorganització del temps i la compatibilitat entre la vida personal i laboral.• Potenciar el diàleg social i la negociació col·lectiva com a instrument especialment adequat per assolir la igualtat d'oportunitats al món del treball.• Impulsar accions positives a la sí del Departament de Treball que aconseguixin una organització igualitària i exemplificadora
Web	http://www.gencat.net/treball/ambits/genere/programa

GUIA PER ELABORAR PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES. INSTITUT CATALÀ DE LES DONES	
Descripció	L'Institut Català de les Dones i el Departament de Treball han generat una guia que serveix de pauta per a aquelles empreses que vulguin o estiguin obligades a realitzar un pla d'igualtat a la seva empresa. És una eina per a poder elaborar un pla propi de l'empresa.
Web	http://www.gencat.net/icdona/treball

IGUALTAT I CONCILIACIÓ A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. DEPARTAMENT DE TREBALL I INSTITUT CATALÀ DE LES DONES.	
Descripció	Recull de les clàusules de la negociació col·lectiva a Catalunya que fan referència a les matèries d'igualtat, no discriminació, assetjament sexual, violència de gènere, i conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Ha estat dut a terme mitjançant d'anàlisi dels convenis col·lectius publicats al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya entre el 1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2007.
Web	http://www.gencat.cat/treball/ambits/relacions_laborals/convenis/index.html

Ajuts i subvencions

A més de les guies citades, el Departament de Treball ha posat en marxa tota una sèrie de dispositius de caràcter econòmic per a que les empreses puguin portar a terme les mesures dissenyades en matèria d'igualtat.

SUBVENCIONS DESTINADES A PROMOCIONAR L'AGENT PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.	
Descripció	El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya destina subvencions destinades a la promoció de la figura de l'Agent per la Igualtat d'Oportunitats entre les dones i els homes a les empreses de 100 o més persones treballadores. S'hi poden acollir: <ul style="list-style-type: none"> • Empreses privada de més de 100 persones treballadores • Empreses públiques i entitats autònomes públiques de més de 100 persones.
Web	http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/programa/documentacio/index.html

AJUTS DESTINATS A LA REALITZACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES	
Descripció	<p>El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya destina ajudes per a l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses per tal de millorar els resultats respecte de la paritat en tots els estaments jeràrquics de la seva organització. S'hi poden acollir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empreses privades de més de 30 persones treballadores • Empreses públiques i entitats autònomes públiques de més de 30 persones treballadores. <p>Els ajuts aniran destinats a les empreses que presentin un pla centrat en tres eixos bàsics de treball:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins de l'organització. • Igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball. • Redistribució dels temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Web	http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/programa/documentacio/index.html

PLA CONCILIA DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES	
Descripció	<p>Aquest pla està pensat per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores de l'administració pública i aconseguir més qualitat en la prestació dels serveis públics. Es presenta com a model que ha de servir per promoure un canvi estructural en el conjunt de la societat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilitat horària en les hores d'entrada i sortida del centre de treball i reducció de les hores setmanals de presència obligada en el lloc de treball. Addicionalment, es limita a les 18:00 de la tarda l'hora màxima de sortida de la feina. • Augment de permisos: 10 dies de permís de paternitat pel naixement de criatures; acumulació del permís de lactància en quatre setmanes després de la baixa de maternitat i possibilitat d'acumular el període de vacances amb el període de lactància i/o baixa de maternitat i paternitat tot i que hagi expirat l'any natural; reducció de jornada per tenir cura dels fills/es a càrrec, ampliable fins que les criatures tinguin 12 anys. • Increment del dret a una excedència de tres anys per fer-se càrrec de familiars dependents.
Web	http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html



Ajuntament  de Manresa

Centre d'Iniciatives per a l'Ocupació (CIO)
Telèfon: 938 776 490



Ajuntament  d'Igualada

Centres de Serveis per a l'Ocupació
Telèfon: 938 055 710



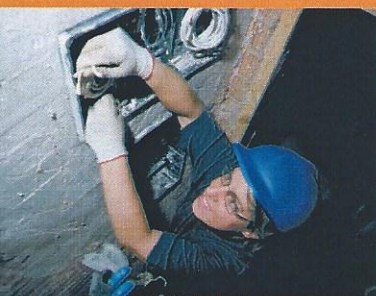
AJUNTAMENT
VILAFRANÇA
DEL PENEDÈS

Centre de Foment de l'Ocupació (La Fassina)
Telèfon: 938 171 995



AJUNTAMENT DE
VILANOVA I LA GELTRÚ

CFO La Paperera
Telèfon: 938 140 440



www.iguallem.net

eIX
DIAGONAL



FONS
SOCIAL
EUROPEU

eQual